

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA

DAVI MOREIRA PEREIRA GOMES

**REFORMA TRABALHISTA E DIREITO AO TRABALHO: PRECARIZAÇÃO E A
(IN)CONSTITUCIONALIDADE DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO**

JOÃO PESSOA – PB
2019

DAVI MOREIRA PEREIRA GOMES

**REFORMA TRABALHISTA E DIREITO AO TRABALHO: PRECARIZAÇÃO E A
(IN)CONSTITUCIONALIDADE DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo.

JOÃO PESSOA – PB

2019

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

G633r Gomes, Davi Moreira Pereira.

Reforma trabalhista e direito ao trabalho: precarização
e a (in)constitucionalidade da lei da terceirização /
Davi Moreira Pereira Gomes. - João Pessoa, 2019.
56 f.

Orientação: Jailton Macena de ARAÚJO.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Terceirização. 2. Atividade fim. 3. Direito ao
trabalho. 4. Direitos sociais. 5. Flexibilização
trabalhista. 6. Reforma trabalhista. I. ARAÚJO, Jailton
Macena de. II. Título.

UFPB/CCJ

DAVI MOREIRA PEREIRA GOMES


**REFORMA TRABALHISTA E DIREITO AO TRABALHO: PRECARIZAÇÃO E A
(IN)CONSTITUCIONALIDADE DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

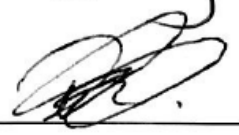
Orientador: Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo.

Banca Examinadora:

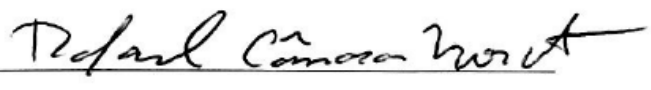
Data da Aprovação: 12/04/2019



Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo (Orientador)



Prof.ª Rayanne Aversari Câmara (Examinadora)



Prof. Ms. Rafael Câmara Norat (Examinador)

Dedico este trabalho a meu pai, João Pereira Gomes Filho, grande inspiração da minha vida; e a minha mãe, Roberta Moreira França, por ser meu exemplo de força e dedicação.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a Deus, por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades de mais essa etapa em minha vida.

A minha família, por todo o esforço feito para me propiciar a chance de fazer um curso de graduação de forma leve e prazerosa.

A esta universidade, todo o corpo docente que fez parte da minha formação, direção e administração, por ajudarem na minha formação enquanto profissional.

Ao Centro de Ciências Jurídicas, pela oportunidade de estudar neste sagrado local de conhecimento, no qual lecionou meu avô, Des. João Pereira Gomes, e estudaram as pessoas mais inteligentes que já conheci: meu pai, João Filho; e meu tio, Sérgio Rique.

Aos meus colegas de turma, que se tornaram verdadeiros amigos, dividindo as aflições e alegrias do dia-a-dia; e aos integrantes do grupo de pesquisa, por engrandecerem minhas bases teóricas com suas opiniões e explicações.

Ao meu professor orientador, Jailton Macena, pela atenção e dedicação nas correções, incentivos e brilhantes apontamentos.

A minha namorada e amigos, pela compreensão das necessárias ausências e afastamentos temporários.

Hoje tenho a certeza de que tudo valeu a pena. Que venham os próximos capítulos. Obrigado!

RESUMO

Esta pesquisa analisa a compatibilidade, frente a Constituição Federal do Brasil de 1988, das alterações legislativas inseridas na Lei 6.019/1974, que passaram a permitir a terceirização de forma irrestrita no país, inclusive na atividade fim das empresas. Para tanto, é feita uma análise dos princípios constitucionais de proteção ao trabalho inseridos no texto da constituição federal vigente, entendendo-se o trabalho enquanto valor social. Também, é feita uma síntese histórica do movimento neoliberal que instituiu a flexibilização trabalhista como vetor do modo de produção capitalista, difundindo a terceirização pelo mundo, para avaliar como tal instituto precariza as relações de trabalho, afrontando diversos princípios constitucionais. Ainda, busca-se trazer, de forma analítica, as mudanças legislativas carreadas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, atinentes ao tema. Por fim, analisa-se a legitimidade da decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no RE 958252, que considerou constitucional a terceirização da atividade fim, invalidando a Súmula 331 do TST. Dessa forma, utilizando o método hipotético-dedutivo, e através da pesquisa documental direta, a pesquisa busca demonstrar a inconstitucionalidade da terceirização irrestrita, analisando como tal instituto afronta princípios sociais constitucionais, instituindo uma política pública de desvalorização social do trabalho que foi convalidada pelo STF.

Palavras-chave: Terceirização. Atividade fim. Direito ao trabalho. Direitos sociais. Flexibilização trabalhista. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

This research analyzes the compatibility, with the Brazil's Federal Constitution of 1988, of the legislative changes inserted in the federal law nº 6.019/1974, that allowed the unrestricted outsourcing in Brazil, including the final activities. In order to do that, was made an analysis of the constitutional principles of labor protection in the present Federal Constitution, understanding labor as a social value. Also, was made a historical synthesis of the neoliberal movement, which inserted the labor flexibilization on the center of capitalism, spreading outsourcing worldwide, to evaluate how does this institute make the labor relations precarious, confronting several constitutional rights. Still, seeks to discuss the laws 13.429/2017 and 13.467/2017. In the end, the research analyzes the legitimacy of the Supreme Court's decision on ADPF 324 and RE 958252, which said outsourcing the final activity is legal, invalidating the 331 statement of Superior Labor Court. Thus, using the hypothetical-deductive method, and through direct documentary research, the research seeks to demonstrate the unconstitutionality of the unrestricted outsourcing, analyzing how this institute affront social constitutional rights, creating a public policy of social devaluation of work that was validated by Brazil's Supreme Court.

Key Words: Outsourcing. Final Activity. Labor Law. Social Rights. Labor Flexibilization. Labor Reform.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E DIREITO AO TRABALHO	12
2.1 VALOR SOCIAL DO TRABALHO E PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR	12
2.2 MOVIMENTO NEOLIBERAL DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO	18
2.3 REFORMA TRABALHISTA E A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR	20
3 TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	25
3.1 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELAS LEIS 13.429/17 E 13.467/17	27
3.2 CONSEQUÊNCIAS DO TRABALHO TERCEIRIZADO	31
3.2.1 EM RELAÇÃO AO TRABALHADOR	32
3.2.2 EM RELAÇÃO À SOCIEDADE	35
4 (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA “LEI DA TERCEIRIZAÇÃO”	38
4.1 TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM COMO FORMA DE BURLAR A PROTEÇÃO TRABALHISTA.....	39
4.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL	42
4.3 A LEGITIMIDADE DA DECISÃO DO STF NO RE 958252 E ADPF 324	44
5 CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

A terceirização começou a ser utilizada no Brasil sem qualquer arcabouço legal, sendo “regulamentada” pela jurisprudência, que decidia, a partir do caso concreto, o que era lícito e o que não era.

Após a enorme difusão desse modelo de contratação, e ante a necessidade de uniformização do entendimento jurisprudencial sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 331, que permitia a terceirização apenas para as “atividades meio” das empresas, ou seja, para aquelas atividades que não compunham diretamente o objeto social da tomadora, tais como: vigilância, limpeza, entre outras; de forma que a terceirização era considerada uma forma de contratação sempre excetiva.

Com o advento da Lei nº 13.429/2017, a terceirização deixou de ser encarada exceção, passando a ser disseminada de forma ampla, como regra. Além disso, indo de encontro ao texto da Súmula 331, a citada lei regulamentou o tema sem restringir a sua aplicabilidade à atividade meio das empresas, deixando, assim, margem de interpretação para a utilização dessa forma de prestação de serviços também na atividade fim.

Para solucionar a controvérsia, e não deixar qualquer margem de dúvida, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), substituiu os arts. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019/1974 (que regulamenta o trabalho temporário e passou a regulamentar a terceirização), passando a prever expressamente a terceirização em todas as etapas da cadeia produtiva das empresas.

Assim como praticamente todas as “inovações” e “modernizações” das relações de trabalho trazidas pela Reforma e pela Lei 13.429/17, essa forma de terceirização ilimitada teve sua constitucionalidade questionada perante o Supremo Tribunal Federal, em julgamento que tratava de um conjunto de decisões do TST que utilizavam como base a supracitada Súmula 331.

Por 7 votos a 4, no dia 30 de agosto de 2018 o STF considerou lícita a terceirização em todas as etapas das atividades empresariais, permitindo, assim, a terceirização também da atividade fim. Revela-se então, a situação-problema que este trabalho se propõe a investigar: Analisando o contexto atual de flexibilização dos direitos trabalhistas e precarização do trabalho, e tomando como base os princípios sociais da busca pelo pleno emprego e do direito ao trabalho, a terceirização irrestrita, reconhecida pelo STF, afronta a dignidade humana do trabalhador, impondo uma política pública contrária ao valor social do trabalho, e sendo, desse modo, inconstitucional?

É importante frisar que à época da promulgação da Reforma Trabalhista, seus defensores pregaram a flexibilização das relações de trabalho sob o argumento de que o número

de vagas formais de emprego aumentaria. No entanto, passado mais de um ano de vigência da Lei 13.467/2017, o que se percebe é que, diante do momento de crise por que passa o Brasil, o Poder Público decidiu priorizar o econômico ao social, deixando de lado a proteção ao trabalhador para viabilizar o aumento do lucro da classe empresária.

A terceirização irrestrita proposta pelos supracitados diplomas legais causa a sonegação dos direitos trabalhistas, não possuindo qualquer preocupação com a valorização social do trabalho, fato que constata um cenário preocupante para o trabalhador, demonstrando claramente a enorme importância social da temática aqui debatida.

Dessa forma, trazer a terceirização irrestrita para o centro das discussões e mostrar como as alterações à Lei nº 6.019/1974 – além de terem constitucionalidade questionável – podem impactar as relações de trabalho, possui fundamental importância para a comunidade acadêmica, porquanto tal discussão visa estabelecer parâmetros mínimos de proteção ao trabalhador no contexto atual de flexibilização e precarização das normas trabalhistas.

Nessa medida, o avanço neoliberal, que preconiza a precarização das relações de trabalho, acaba por impor restrições ao exercício dos direitos laborais que impedem a realização do direito ao trabalho decente, como parte do usufruto dos direitos de cidadania dos trabalhadores brasileiros, violando o valor social do trabalho e a dignidade humana dos trabalhadores.

Assim, a presente pesquisa tem como objetivo avaliar, dentro do contexto neoliberal de flexibilização e precarização do trabalho, como a terceirização ampla e irrestrita proposta pelas Leis 13.429/17 e 13.467/17, reconhecida pelo STF, afronta os princípios sociais previstos na Constituição Federal de 1988, e institui uma política pública de desvalorização social do trabalho.

Para tanto, se buscará compreender a perspectiva do trabalho enquanto valor social, que confronta o movimento neoliberal de flexibilização dos direitos trabalhistas, causador de prejuízos aos direitos dos trabalhadores, afrontando sua dignidade humana. Ainda, a terceirização será demonstrada como instituto jurídico que promove a precarização das relações de trabalho, indo de encontro aos princípios da busca do pleno emprego e do direito ao trabalho.

Assim, se examinará a (in)constitucionalidade da forma de terceirização da atividade fim proposta pelas Leis 13.429/17 e 13.467/17, de modo a verificar a legitimidade da decisão do STF que instituiu uma política pública contrária ao valor social do trabalho.

Para analisar a problemática apresentada acima, o método de abordagem utilizado será o hipotético-dedutivo, que parte da ideia de que a terceirização regulamentada atualmente na lei 6.069/1974 viola os preceitos de proteção social do trabalhador, impondo, a partir das Leis

13.429 e 13.467, um estado ilegítimo de desvalorização do trabalho humano contrário à carga axiológica constitucional.

Em relação aos métodos de procedimentos, serão adotados os seguintes: histórico; funcionalista; monográfico; e estatístico. O método histórico será empregado para examinar o surgimento do movimento que originou a flexibilização trabalhista e a crescente utilização da terceirização em escala global e local. Assim, utilizar-se-á o método funcionalista para entender o trabalhador terceirizado num contexto social de precarização do trabalho impulsionada por uma agenda política neoliberal.

Ainda, o método monográfico será empregado para, a partir do trabalhador terceirizado, e das alterações feitas à Lei 6.069/1974, compreender-se como o movimento de flexibilização precariza o trabalho e afeta o trabalhador em geral. Por fim, o método estatístico será adotado para, através de números apontados por pesquisas anteriormente feitas, analisar como o trabalhador terceirizado está sujeito a uma série malefícios, tais como o recebimento de salários menores, maior exposição a acidentes de trabalho e privação de direitos em geral.

Ademais, em relação à técnica de pesquisa, a metodologia adotada será a documental direta (textos legais e documentos oficiais) analisando dados dos relatórios oficiais do governo sobre os índices de emprego (IBGE, CAGED etc.) e as autuações de empresas que cometem irregularidade na contratação de mão de obra terceirizada (a exemplo do posicionamento adotado pelo Procurador Geral do Trabalho, e de acórdão proferido pelo Tribunal de Contas da União e informações do Ministério do Trabalho e Emprego) e documental indireta, uma vez que os dados apontados na pesquisa serão levantados por pesquisa bibliográfica, analisando o posicionamento de doutrinadores do direito em livros, monografias, teses, artigos científicos, entre outros, acerca de temas correlatos à problemática analisada, para buscar uma conclusão coerente a esta.

2. FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E DIREITO AO TRABALHO

Tendo em vista o eixo temático escolhido para a presente pesquisa, algumas considerações iniciais se fazem necessárias para embasar as razões das hipóteses levantadas nos capítulos seguintes. Assim, nestas primeiras páginas serão abordados os aspectos teóricos introdutórios que guiam a pesquisa e justificam os argumentos aqui explanados.

Para ilustrar, inicialmente, será feita uma abordagem histórica na busca de conceituar o trabalho enquanto instrumento de emancipação social, e demonstrar o seu valor. Nesse sentido, se mostra necessária uma análise de documentos internacionais que versam sobre direitos humanos e do texto da Constituição Federal vigente, a fim de caracterizar o direito ao trabalho como direito humano e fundamental.

Além disso, será explanada brevemente a origem do movimento neoliberal, doutrina econômica em parte responsável pelas mudanças legislativas ocorridas no último governo (especialmente as Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, ambas de constitucionalidade questionada por esta pesquisa), e a consequente precarização do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

Assim, analisando o contexto de neoliberalismo, globalização e flexibilização do trabalho, serão discutidos aspectos da Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que vão de encontro à carga constitucional de proteção ao trabalhador constante na Constituição de 1988.

2.1 VALOR SOCIAL DO TRABALHO E PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR

Historicamente, o trabalho sempre esteve presente na rotina da humanidade. Nos primórdios da espécie, as primeiras formas de organização de trabalho já podiam ser observadas, e provavelmente estarão atreladas ao ser humano durante toda a sua existência.

Nos séculos passados, o trabalho passou a ser considerado algo penoso e pesado, verdadeiramente um castigo, conceito que foi concretizado através da escravatura. Foi justamente dessa concepção que a expressão “trabalho” passou a ser utilizada, advinda de *tripalium*, instrumento formado por estacas de madeira usado para torturar escravos (LEITE, 2017).

No entanto, com o decorrer do tempo, a concepção de trabalho foi mudando, e a expressão *trapaliare* passou a ser utilizada para representar qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual (op. cit.).

Modernamente, o trabalho é reconhecido internacionalmente como um direito, previsto, inclusive, na Declaração Universal de Direitos Humanos, que afirma em seu art. 23, §1º: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Além disso, em 1966 o texto do Pacto de San José da Costa Rica, que versou sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (colocando o trabalho no bojo dos “direitos sociais”), já previa que:

Art. 6º Protocolo adicional:

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita. (Decreto Legislativo 56, de 19.04.1995)

[...]

Art. 6º item 2:

1. As medidas que cada um dos estados-partes no presente Pacto tomará com vista a assegurar o pleno exercício deste direito devem incluir programas de orientação técnica e profissional, a elaboração de políticas públicas e de técnicas capazes de garantir o desenvolvimento econômico, social e cultural constante e um pleno emprego produtivo em condições que garantam o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais de cada indivíduo. (Dec. Leg. 226, de 12.12.1991 e Dec. 591, 06.07.1992)

Nesse sentido, entende-se que o trabalho é o meio de assegurar o atendimento das necessidades humanas básicas, enquanto exigências fundamentais da vida, e viabilizar a observância da dignidade da pessoa humana. Ou seja, o trabalho é pressuposto para o exercício do próprio direito à vida, se caracterizando como uma fonte de construção do ser humano, enquanto ser social.

Assim, considera-se o trabalho uma fonte de sobrevivência, que se transforma em instrumento de emancipação social, caracterizada como valor humano, dotado de conteúdo dignificante (ARAÚJO, 2017). Evidentemente, essa compreensão social e humana do trabalho jamais pode ser dissociada da sua acepção normativa. E é exatamente nessa acepção que as Constituições dos Estados sociais tratam do trabalho nos seus textos.

A constitucionalização de normas relativas ao trabalho surgiu, junto com outros direitos fundamentais/sociais, na Constituição do México de 1917, que previa direitos como jornada de trabalho de oito horas, salário mínimo, e limitação ao trabalho infantil; e na Constituição de Weimar (Alemanha), de 1919, que possuía um livro pertinente exclusivamente aos direitos e deveres fundamentais do cidadão alemão, assegurando seguro-desemprego e direitos sociais à classe operária (PINHEIRO, 2006).

No Brasil, a primeira Constituição a prever normas relativas ao trabalho foi a de 1934, que constitucionalizou disposições relativas a salário mínimo, férias anuais e descanso semanal. Após essa, normas de proteção ao trabalhador estiveram presentes em todas as demais constituições brasileiras.

Contudo, apenas na Constituição de 1988 é que surgiu o que Maurício Godinho Delgado (2017, p. 60) chama de um real “Direito Constitucional do Trabalho”, uma vez que o texto da Norma Maior trouxe o mais extenso rol de direitos já existente no país, e elevou a proteção ao trabalhador a um direito social, encaixando tais normas jurídicas nos artigos 6º a 11, dentro do capítulo denominado “Dos Direitos Sociais”, que por sua vez está inserido no Título II, que versa sobre Direitos e Garantias Fundamentais.

Desse modo, o trabalho passou a ser reconhecido no Brasil como um valor estruturante do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, IV), e um direito fundamental social (CF, art. 6º), (LEITE, 2017).

Ou seja, o trabalho passou a ser considerado um direito “bivalente”, caracterizado, além de direito humano, como um direito fundamental em nosso sistema jurídico.

Mas, o que significa um direito fundamental?

Canotilho (2003) diferencia direito humano de direito fundamental afirmando que o primeiro tipo guarda relação com um documento internacional, sendo reconhecido a qualquer ser humano por sua pura condição de pessoa, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional. Já o direito fundamental é reconhecido e positivado apenas no direito constitucional positivo daquele único Estado, com aplicação restritiva à sua jurisdição. Por serem consagrados internamente, por opção do legislador constitucional do Estado, em regra, os direitos fundamentais tendem a alcançar maior grau de efetivação.

Assim, como dito acima, percebe-se que em relação ao ordenamento jurídico brasileiro, o direito ao trabalho se constitui como um direito humano, garantido internacionalmente na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e um Direito Fundamental, extraído do texto da Constituição Federal vigente.

Esse enquadramento do direito ao trabalho na categoria de Direito Fundamental no sistema jurídico brasileiro se mostra imprescindível para sua efetivação, tendo em vista o papel de destaque desse tipo de Direito no contexto do Estado Democrático de Direito.

Ingo Wolfgang Sarlet (2001) chega a considerar que os Direitos Fundamentais materiais integrados ao texto da Constituição (tornando-se, portanto, também fundamentais formais) são retirados da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos por essa mesma Norma Maior,

de modo que qualquer atuação estatal que vise restringir a eficácia dos Direitos Fundamentais se torna passível de ser declarada inconstitucional.

No entanto, não é qualquer trabalho que pode ser inserido na categoria de direito humano e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifique a pessoa humana, ou seja, o trabalho digno e decente, como valor fundante do próprio ordenamento do Estado Democrático de Direito.

Nesse aspecto, a OIT (1999) caracteriza o trabalho decente como aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

Analisando a problemática apresentada, Gabriela Neves Delgado (2015, p. 237) aduz que:

[...] a identidade social do homem somente será assegurada se o seu labor for digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil: ao mesmo tempo em que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir a sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício.

Nesse sentido, o trabalho que não é digno – ou seja, que vai contra os princípios constitucionais e não garante as condições elencadas acima, violando, por exemplo, o salário mínimo ou a jornada máxima permitida no Brasil – ao invés de trazer liberdade, pode aprisionar, e não serve como instrumento correto de emancipação social, de modo que a conclusão lógica retirada é que o direito humano garantido internacionalmente, e o direito fundamental resguardado na Constituição Federal de 1988 diz respeito ao trabalho digno.

Além disso, a análise do texto constitucional reforça essa conclusão. Diz-se isso porque logo no artigo 1º, IV, foi inserido o valor social do trabalho como princípio fundamental (fundamento) da República, reiterando sua importância no caput do artigo 170, ao afirmar que a ordem econômica é fundada nesse mesmo princípio; no Inciso VIII do mesmo artigo, ao constitucionalizar o princípio da busca pelo pleno emprego; e no art. 193, assegurando que a ordem social tem como base o primado do trabalho.

Desse modo, conclui-se que o trabalho não digno, exercido na forma de exploração, não possuindo valor social, não pode ser inserido no contexto citado acima. Em decorrência dos dispositivos elencados acima, e da inclusão do trabalho como direito fundamental e do direito do trabalho – ou seja, das normas de proteção ao trabalhador – na categoria dos “direitos sociais”, princípios norteadores de proteção ao trabalhador foram constitucionalizados. Isso porque os direitos sociais são classificados pela doutrina clássica de Norberto Bobbio (2004)

como direitos de 2ª geração, que demandam prestações positivas do Estado, nesse contexto, caracterizadas como uma intervenção estatal na autonomia privada para que as relações de trabalho respeitem o valor social do trabalho.

Alguns exemplos são: o da proteção, da norma mais favorável, da imperatividade das normas trabalhistas, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da intangibilidade e irredutibilidade salariais, da primazia da realidade sobre a forma, da continuidade da relação de emprego, entre outros (DELGADO, 2017). Desse modo, resta claro que o legislador constitucional transformou o texto da própria Constituição Federal em fonte formal primária do direito do trabalho.

Com o advento da Lei Maior de 1988, alguns direitos dos trabalhadores que já estavam previstos no plano infraconstitucional foram alçados à esfera da Carta Magna, e outros, previstos em constituições anteriores, foram reproduzidos. Assim, a Constituição vigente passou a prever institutos de proteção como: salário mínimo; seguro-desemprego; piso salarial; irredutibilidade de salário; 13º; licença maternidade; aviso prévio; terço de férias etc.

Ademais, o caput do artigo 7º deixa claro o mandamento constitucional de que as normas trabalhistas previstas na legislação infraconstitucional devem visar a melhoria de sua condição social, e não a precarização do trabalho, quando diz que: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social**”. Ou seja, o texto constitucional prevê os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, e afirma que podem ser inseridos nessa categoria aqueles que “visem à melhoria de sua condição social”.

Desse modo, conclui-se que normas infraconstitucionais que visem precarizar as relações de trabalho vão de encontro, desde logo, ao caput do artigo 7º, não podendo ser formadoras de “direitos” trabalhistas. A legislação ordinária só pode incrementar e ampliar os direitos ali assegurados, não podendo suprimi-los (ASSIS, 2013).

Percebe-se, também, que toda a proteção constitucional ao trabalhador possui forte embasamento no princípio da igualdade. Através dele, empregados urbanos e rurais passaram a receber tratamento isonômico, garantia que foi estendida aos avulsos (7º, XXXIV), e posteriormente aos trabalhadores domésticos (EC nº 72 de 2013) (op. cit.).

Nesse contexto, vale destacar as disposições presentes na Convenção da Organização Internacional do Trabalho nº 111, internalizada e promulgada no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 62.150, de 19/01/1964.

Tal Convenção versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, vedando qualquer atuação, por parte dos signatários, que vise diminuir a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, de modo que, por exemplo, as novas regras

legais que instituíram a terceirização irrestrita no Brasil – assunto do próximo capítulo –, ao permitir a distinções entre empregados terceirizados e contratados diretamente, viola a convenção nº 111, e o próprio princípio da igualdade, supracitado.

Por fim, destaca-se ainda outro princípio que corrobora os argumentos aqui elencados: a busca do pleno emprego; que está inserido no inciso VIII do art. 170 da Constituição Federal de 1988, configurando-se como princípio fundante da Ordem Econômica.

Na perspectiva do direito econômico, seguindo a teoria proposta por John Maynard Keynes, de um modo geral, pleno emprego representa uma conjuntura temporal e espacial na qual a população economicamente ativa consegue implementar o máximo de volume de atividade laboral que possa ser exercido, de modo que não exista desemprego, com todos os cidadãos empregados no sistema econômico, não havendo desperdício de mão de obra (BOTELHO e WINTER, 2014, p. 59). Nesse sentido, é dever do Estado porque:

A valorização do trabalho implica na possibilidade da manutenção dos postos de trabalho, na arrecadação de tributos a partir da empregabilidade, no fortalecimento da produção de bens e de serviços para a satisfação das necessidades humanas e na continuidade da execução dos contratos celebrados com outros agentes econômicos. (op. cit.)

Partindo para a perspectiva dos direitos humanos, a busca do pleno emprego se mostra como um aliado da justiça social, tendo em vista o caráter fundamental do trabalho remunerado digno, citado nas páginas acima. O trabalho possui tamanha importância para a consecução dos objetivos fundamentais previstos na Constituição que se o pleno emprego fosse alcançado, com postos de trabalho dignos, o País estaria cada vez mais próximo da efetivação plena dos direitos humanos e sociais.

Assim, analisando-se o texto constitucional, entende-se que o próprio objetivo da proteção constitucional ao trabalhador – e até do próprio direito do trabalho em si – é a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica (DELGADO, 2017), de modo que medidas que visem estimular a precarização do trabalho não encontram qualquer respaldo constitucional.

Nesse sentido, versando sobre a carga axiológica constitucional, mormente em relação aos direitos sociais (nos quais está inserido o trabalho), Jailton Macena de Araújo (2018, p. 150) esclarece que:

[...] o Estado (reconhecido como instituição fundamental ao lado do direito) precisa ser configurado de acordo com um esquema fundamentado na perspectiva nuclear dos sociais estabelecidos na Constituição. Assim, todos (cidadãos e instituições) estão condicionados à ideia de solidariedade.

Desse modo, frente aos princípios extraídos da Constituição Federal de 1988, além das diversas regras expressamente previstas na Lei Maior, conclui-se que o legislador originário, ao dar atenção especial à proteção do trabalhador, estabeleceu que a atuação do conjunto social deve ser orientada por tais valores, de forma que as ações estatais só poderão ser consideradas legítimas se consoante essa carga axiológica (ARAÚJO, 2018).

2.2 MOVIMENTO NEOLIBERAL DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

O neoliberalismo pode ser conceituado como o movimento surgido originalmente após a Segunda Guerra Mundial que partiu da crítica ao Estado de Bem-Estar Social e ao socialismo para lançar uma forma de “atualização” das ideias do chamado liberalismo clássico (FILGUEIRAS, 2006).

Tal doutrina econômica, que teve papel de destaque principalmente nos anos 70 e 80, prega o chamado “Estado Mínimo”, defendendo a economia de livre mercado, ou seja, a diminuição da intervenção estatal na economia, viabilizada através de privatizações, desregulamentação, corte de despesas governamentais; e disseminando a flexibilização das leis trabalhistas como componente essencial da modernização. Nesse sentido, Janaina Vargas Hilário (2010, p. 29), citando Katia Magalhães Arruda (1998), assevera que:

Afinal, do ponto de vista das organizações empresariais, a globalização da economia e a necessidade de competitividade exigem, igualmente, a flexibilização das relações de emprego. Assim, o processo de globalização da economia, após o fim da guerra fria, favoreceu o ressurgimento das ideias liberais (neoliberais), principalmente porque se pretende, cada vez mais, a internacionalização da economia, o que exige maior liberdade de mercado e menor intervenção do Estado. [...] O fato é que a globalização econômica, bem como o neoliberalismo, geram um formidável crescimento da desigualdade econômica e social entre povos e nações, no qual o Estado passa a ser omissor às questões sociais.

Arelada à forte ideia de globalização da economia, a agenda neoliberal passou a ser difundida na América latina no final do Século XX, abrindo espaços para fervorosos defensores das privatizações e da transformação das normas de proteção ao trabalhador como condição essencial para combater o desemprego.

Contudo, como apontado por Gilberto Dupas (2007), a ampla abertura comercial pregada pelo movimento neoliberal, além de ter aumentado os níveis de desemprego e informalidade, causou uma sucessão de crises para os países periféricos, aumentando a população da América latina abaixo da linha de pobreza.

No Brasil, a grave crise inflacionária do final dos anos 90 levou o então presidente Fernando Collor de Mello a adotar o projeto político neoliberal, redefinindo as políticas públicas para construir métodos que se adequassem ao “novo” modelo econômico, que foi posteriormente ajustado e utilizado pelos governos imediatamente sucessor (FILGUERAS, 2006).

No entanto, após significativa mudança ocorrida no panorama da presidência da república, os governos que comandaram o Executivo Federal após o ano de 2003 retiraram as políticas neoliberais de pauta, aumentando a posição do Estado brasileiro como interventor econômico.

Somente em 2016, após uma nova ruptura ocorrida no cenário político federal (impeachment) é que as ideias neoliberais voltaram a ter força. Após assumir, o novo governo utilizou a forte recessão econômica e a instabilidade institucional enfrentada pelo Brasil nos anos anteriores como argumentos para, em 2017, aprovar uma nova adesão ao ideal neoliberal, através de políticas de flexibilização das normas trabalhistas, caracterizadas pela Reforma Trabalhista (que será melhor abordada no próximo tópico).

Nesse contexto, cabe conceituar brevemente a flexibilização trabalhista. Para os defensores dos ideais neoliberais, que entendem o trabalho como mero componente contratual das relações de produção, a flexibilização é o simples “[...] afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que o exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos” (NASCIMENTO, 2003, p.67).

Assim, diante das tendências de modernização dos meios de produção, tais autores defendem que deve prevalecer a livre negociação entre as partes, justificando-se, assim, a flexibilização (MELLO, 2009).

No entanto, para os que tratam o trabalho como valor, corrente a qual esta pesquisa se filia, a flexibilização propagada pelo movimento neoliberal objetiva a diminuição das normas protetivas ao trabalho para manter, ou aumentar, a margem de lucro da classe empresária, como será posteriormente apontado, configurando-se como uma reação do ordenamento jurídico a uma provocação do ordenamento econômico (MARTINS, 2002).

Dessa forma, a flexibilização das leis trabalhistas decorre de uma agenda política que mais uma vez prioriza o econômico em detrimento do social, buscando na precarização do trabalho as respostas para a minimização dos efeitos da recessão econômica. Contudo, através da análise dos fatos históricos é possível concluir que a agenda neoliberal, e principalmente a precarização do trabalho, em nada soluciona as crises sofridas pelo mercado. Pelo contrário, como afirma Ricardo Antunes (2000, p. 35):

O neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível, dotadas de forte caráter destrutivo, têm acarretado, entre tantos aspectos nefastos, um monumental desemprego, uma enorme precarização do trabalho e uma degradação crescente, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias, que destrói o meio ambiente em escala globalizada.

Assim, essa conjuntura de globalização, neoliberalismo e precarização desenfreada ocasiona a diminuição dos direitos sociais, com a consequente perda da proteção ao trabalhador.

Nesse contexto, a informalidade, que antes era tratada como exceção, passou a tendencialmente se tornar a regra, através de alterações legislativas que passam a ser analisadas agora.

2.3 REFORMA TRABALHISTA E A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR

A crise político-econômica vivida pela sociedade brasileira nos últimos anos expôs a clara necessidade de mudanças em diversos setores do país. Contudo, a falta de representatividade do povo perante o Congresso Nacional, atrelada a um suposto excesso de proteção ao trabalhador ocasionado pela alegação da antiguidade das normas trabalhistas brasileiras, propagada pelo movimento neoliberal, fez com que o processo modificador se iniciasse pelo tolhimento de direitos da classe mais fragilizada: a trabalhadora. Assim, reformas mais necessárias, como a tributária e a política, foram deixadas de lado e o Governo iniciou a alteração das leis trabalhistas.

Nesse contexto, foi introduzida no ordenamento jurídico brasileiro a Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, que inseriu mudanças significativas nas relações laborais, baseando-se na ideologia neoliberal para justificar a flexibilização das normas trabalhistas.

Tais alterações foram feitas sob o argumento de que as medidas adotadas aqueceriam a economia e aumentariam o número de vagas formais de emprego, ampliando o desenvolvimento socioeconômico da população através da diminuição do número de desempregados e de trabalhadores na informalidade. Contudo, passados pouco mais de 1 ano de vigência da reforma, verifica-se que os resultados econômicos almejados têm sido incapazes de produzir os efeitos supostamente esperados (HUMANI, 2018).

Para muitos críticos, como Scarlecio (2018), as alterações trazidas pela supracitada Lei foram produzidas unicamente com o objetivo de satisfazer os interesses da classe empresária, visando a precarização do trabalho e a consequente obtenção de mão de obra mais barata, para

aumentar a margem de lucro dos proprietários dos meios de produção, violando a proteção laboral inscrita no texto original da CLT.

Assim, analisando-se as mudanças, que serão exemplificadas brevemente a seguir, resta claro que, além do claro tolhimento de direitos constitucionalmente consagrados, a forma clássica de contratação (direta e relativamente protegida, nos termos do que prevê o artigo 7º, I, da Constituição Federal de 1988), basilar da relação de emprego, passou a ser preterida, dando lugar a contratações indiretas e flexibilizadas.

Com a inclusão do contrato de trabalho intermitente, por exemplo, o trabalhador passou a poder ser remunerado pelo valor da hora trabalhada, permitindo que, ao final de um período de 30 dias, seu salário seja inferior ao salário mínimo. A conta é simples: o empregador, apesar de firmar contrato de trabalho e assinar a CTPS, não remunera o obreiro pelos momentos em que este se encontra “à disposição”, de modo que, se a prestação de serviço semanal for inferior a 44 horas, seu salário mensal recebido será menor que o mínimo legal.

Tal possibilidade de contratação, ainda que possua a segurança do contrato formal de trabalho, viola as disposições contidas no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Além disso, a Reforma promoveu alterações ao artigo 394-A da CLT, passando a permitir que mulheres gestantes e lactantes laborem em locais considerados insalubres, desde que não em grau máximo.

Percebendo o equívoco propagado pela nova lei, o Governo Federal editou Medida Provisória (nº 808 de 2017) que vedava o labor por gestante em locais insalubres de qualquer grau, permitindo como exceção aquela que: “[...] voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades”.

Findo seu prazo, a MP 808/2017 não foi convertida em lei, perdendo sua eficácia. Assim, vale destacar que as regras introduzidas pela Lei 13.467/2017 se encontram em plena vigência. Contudo, desde novembro de 2018 está em tramitação perante o Senado Federal projeto de lei¹ que busca inserir na CLT dispositivos semelhantes ao da citada MP, no tocante às gestantes.

Ainda, na tentativa de barrar um suposto excesso dos valores arbitrados a título de indenização por dano extrapatrimonial na justiça do trabalho – suposição que de certa forma contribui para a conclusão de que a Reforma foi feita para tutelar os interesses da classe

¹ PLS nº 230 de 2018.

empresária – foi inserido um tabelamento no texto das leis consolidadas, que prevê quantias máximas para esse tipo de indenização.

Segundo a doutrina de Carlos Roberto Gonçalves (2012, p. 353), os danos morais atingem:

[...] o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

Dessa forma, analisando o conceito acima, de plano é possível concluir que não há como quantificar de modo geral a extensão do dano sofrido por cada trabalhador, de modo a tabelar e impor um valor máximo de indenização. Cada dano deve ser analisado de acordo com o caso concreto.

A forma de tabelamento prevista na lei retira do julgador a possibilidade de analisar os fatos à luz da razoabilidade de proporcionalidade, para definir a extensão do dano e a sua devida reparação, como apregoa o art. 944 do Código Civil de 2002².

No entanto, apesar de parecer manifestamente inconstitucional, Tribunais Regionais do Trabalho vêm aplicando o tabelamento previsto no art. 223-G da CLT. Vejamos:

121000177085 - DANO MORAL - ACIDENTE DE TRABALHO
- Comprovado ofensa moral sofrida por trabalhador em decorrência de doença profissional atestada pericialmente, é devido indenização em valor proporcional ao dano conforme balizas preconizadas no art. 223-G da CLT.
[...]
(TRT-10ª R. - RO 0001519-60.2015.5.10.0105 - Rel. Ricardo Alencar Machado - DJe 13.04.2018 - p. 1446)

119000087570 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA - *QUANTUM* INDENIZATÓRIO - [...]
Assim, considerando que a ofensa foi de natureza média, reduzo o valor da indenização por dano moral para 5 vezes o último salário contratual da ofendida, montante que considero compatível com os critérios apontados pelos artigos 223-A a 223-G da CLT/2017 como balizadores dessa quantificação, [...].
(TRT-08ª R. - RO 0000171-93.2018.5.08.0125 - Relª Graziela Leite Colares - DJe 26.10.2018 - p. 1668)

Ainda, outro aspecto da Reforma que merece ser destacado é o fato de que o legislador, ao mesmo tempo em que retirou a força dos sindicatos, por meio do fim da contribuição social obrigatória, que diminuiu a força de representação do trabalhador, passou a considerar que os instrumentos negociados possuem maior validade que a própria lei, em relação a matérias como:

²Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à **jornada de trabalho**, observados os limites constitucionais;

III - **intervalo intrajornada**, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

VIII - teletrabalho, **regime de sobreaviso**, e trabalho intermitente;

XII - **enquadramento do grau de insalubridade**;

XIII - **prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho**;

Alguns desses incisos, como se vê, ainda versam diretamente sobre condições de saúde pública, de modo que as disposições do artigo supracitado vão de encontro ao princípio da legalidade, e, principalmente, ao princípio da proteção, basilar de todo o sistema das normas trabalhistas.

No âmbito do direito processual do trabalho, a Lei 13.467/2017 também inseriu no ordenamento diversas mudanças que afrontam a dignidade humana do trabalhador.

A título de exemplo, destaca-se a possibilidade do arbítrio de honorários periciais e advocatícios ao sucumbente, ainda que beneficiário da justiça gratuita³, imposição que tem obstaculizado o acesso à justiça. Em 2018, o receio causado pela possibilidade da sucumbência causou uma diminuição de 40% no número de novas ações trabalhistas distribuídas (TST, 2018). O trabalhador, mesmo acreditando possuir direitos, atualmente possui receio de pleitear judicialmente sua reparação.

Portanto, analisando-se as considerações feitas no tópico anterior, que versou sobre a proteção constitucional ao trabalhador, e considerando que não é aceitável existir qualquer atuação estatal que vá de encontro à carga axiológica constitucional, como dito no primeiro tópico, conclui-se que as regras introduzidas ao ordenamento brasileiro pela Lei 13.467/2017 afrontam a dignidade humana laboral, de modo que não podem ser consideradas constitucionais frente ao texto da Lei Maior vigente.

Dos argumentos aqui apontados infere-se que a função legiferante do Estado, veiculada através do processo legislativo, não pode produzir normas jurídicas opostas às conquistas históricas asseguradas pelos valores de proteção ao trabalho (ARAÚJO, 2018, p. 154).

Pelo contrário, em verdade, a atuação estatal deve ser pautada a melhorar as condições de trabalho da população, buscando viabilizar a emancipação social através do trabalho. Nesse sentido, Jailton Macena de Araújo (2017, p. 118) afirma que:

³ Nessa situação específica, se o Reclamante não tiver obtido créditos em juízo, no mesmo processo ou em outro, suficientes ao adimplemento da despesa, as obrigações decorrentes da sucumbência ficam com exigibilidade suspensa, nos termos do art. 791-A, §4º da CLT.

É imperioso, pois, que o verdadeiro desafio socioeconômico, que é assegurar a efetividade do valor social do trabalho, de modo a promover uma maior abrangência e um impacto social de suas acepções protetiva e geradora de oportunidades sociais, seja reconhecido e colocado como pauta principal das lutas sociais para a superação da exclusão.

Isso porque as teorias neoconstitucionalistas modernas, que possuem como base a Teoria Pura do Direito proposta por Hans Kelsen (1998), dão caráter primordial à Constituição Federal, que passa a figurar no topo da “pirâmide” do sistema escalonado, dando validade à todo o ordenamento jurídico.

Dessa forma, não existe margem de discricionariedade sobre a aplicação concreta ou não dos princípios constitucionais, sob pena de tornar falaciosa a materialidade axiológica da Constituição de 1988, o que ocasionaria o fracasso do projeto político escolhido para o Estado brasileiro na constituinte (ARAÚJO, 2018).

Por fim, destaca-se ainda que a Lei 13.467/2017 introduziu os artigos 4º-A e 5º-A à Lei nº 6.019/1974 (que regulamenta o trabalho temporário e passou a regulamentar a terceirização), passando a prever expressamente a terceirização em todas as etapas da cadeia produtiva das empresas. Ou seja, tal alteração “revogou” a Súmula 331 do TST e pôs fim a controvérsia surgida no âmbito da Lei 6.019, liberando, e regulamentando de forma legislativa a chamada terceirização da “atividade-fim” no Brasil, assunto que passa a ser abordado no próximo capítulo.

3. TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O período de baixo crescimento econômico global enfrentado nos anos de 1970, caracterizado pela instabilidade dos mercados e por uma crescente concorrência internacional – associada à globalização, impulsionada pela agenda neoliberal – causou a remodelação do modo de produção capitalista, fazendo surgir o chamado “toyotismo”, que pregava a inclusão da tecnologia para automatizar o processo, criando a possibilidade de cortes drásticos de gastos, e a flexibilização dos postos de trabalho, com trabalhadores “polivalentes” (SABI, 2014).

Essa produção flexível e diversificada, com foco na diminuição de custos, foi o ambiente fértil para o início da utilização da terceirização, instituto implementado nos Estados Unidos que pode ser caracterizado como “a transferência de segmento ou segmentos do processo de produção da empresa para outras de menor envergadura, porém de maior especialização na atividade transferida” (PAMPLONA FILHO, 2001).

A título de exemplo, como citado pelo Ministro Roberto Barroso no julgamento da ADPF 324, da qual fora relator, tome-se uma fábrica de automóveis que, ao invés de produzir os pneus dos veículos que fabrica, fecha contrato com empresa terceira, especializada na produção de pneus, que passa a fornecer a mercadoria, incorporando-a ao processo produtivo da montadora.

É certo que não existe carro sem pneu, de modo que este item faz parte da atividade fim da produção automobilística. Neste caso, porém, a empresa “tomadora” dos serviços não possui ingerência sobre o processo produtivo da “terceirizada”, de modo que os funcionários desta não estão de forma alguma vinculados àquela. É um verdadeiro *outsourcing*, ou a terceirização “externa”, que se enquadra ao conceito original de terceirização, criado nos Estados Unidos, citado acima.

Não é sobre essa terceirização que a presente pesquisa levanta questionamentos de inconstitucionalidade. Hodiernamente, o instituto original foi desvirtuado, e o termo “terceirização” passou a ser utilizado para descrever as mais diversas hipóteses de organização dos meios de produção. Segundo Magda Biavasqui (2008, p. 72 e 73):

Quanto à terceirização, uma das dificuldades de conceituá-la reside nas distintas formas por meio das quais se vem apresentando no mundo do trabalho, bem como na multiplicidade de conceitos que lhes são atribuídos por autores de diversas áreas do conhecimento. Com contornos variados e, por vezes, de forma simulada, a terceirização pode ser reconhecida, dentre outras, segundo Krein: na contratação de redes de fornecedores com produção independente; na contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio; na alocação de trabalho temporário por meio de agências de emprego; na contratação de pessoas jurídicas ou de “autônomos” para atividades essenciais; nos trabalhos a domicílio; pela via das cooperativas de

trabalho; ou, ainda, mediante deslocamento de parte da produção ou de setores desta para ex-empregados. Nessa dinâmica, chega-se a presenciar o fenômeno da terceirização da terceirização, quando uma empresa terceirizada subcontrata outras, e o da quarteirização, com a contratação de uma empresa com função específica de gerir contratos com as terceiras e, mais recentemente, os contratos de facção e de parcerias. Por vezes, a adoção de certos mecanismos jurídicos que ocultam a figura do real empregador pode trazer dificuldades para se definir os verdadeiros pólos da relação de trabalho.

Assim, o objeto de estudo deste trabalho é a utilização da “terceirização” como pura intermediação de mão-de-obra, exclusivamente para maximizar os lucros visando a diminuição dos custos legais com empregados. É a transferência da responsabilidade legal do trabalhador, que passa a ser tratado como mercadoria.

Nesse tipo de “terceirização”, uma empresa passa a possuir em seu quadro trabalhadores exercendo funções atinentes ao seu objeto social, subordinados aos seus comandos, trabalhando de forma pessoal e onerosa, sem, contudo, serem empregados desta, única e exclusivamente com o objetivo de diminuir os custos da produção.

Essa é a realidade do uso da “terceirização” no Brasil, que gerou a necessidade de regulamentação por parte do Tribunal Superior do Trabalho, através de Súmulas.

Foi pensando nessa utilização do fenômeno que Maurício Godinho Delgado (2017, p. 502) concluiu que: “através da terceirização, o trabalhador é inserido no processo produtivo do tomador de serviços sem que sejam estendidos a este os laços justralhistas, que ficam fixados com a entidade interveniente”.

O *outsourcing*, se aplicado em sua origem, respeitando-se os limites legais, feito sem subordinação e pessoalidade, caracterizando a verdadeira contratação de um serviço, e não o simples aluguel de trabalhadores, não encontra óbice na legislação nacional. A terceirização ilegal é a que se refere a locação permanente de mão de obra, que pode dar ensejo a fraudes e prejuízos em relação aos trabalhadores. (CARELLI, 2014, p. 74).

Essa forma de intermediação de mão de obra, amplamente difundida no Brasil sob o termo “terceirização”, mais se assemelha ao *marchandage*, instituto vedado pela Declaração da Filadélfia, (OIT), expressamente proibida em países como França e México, e até punida criminalmente na Espanha (op. cit. p. 75).

Nesse sentido, Rodrigo de Lacerda Carelli (2014, p. 74), traz os ensinamentos do desembargador do trabalho Sérgio Pinto Martins, que já em 1997 arrolou os seguintes requisitos para refutar válida uma terceirização:

- a) idoneidade econômica da terceirizada; b) assunção de riscos pela terceirizada; c) especialização nos serviços prestados; d) os serviços devem

ser dirigidos pela própria empresa terceirizada; e) utilização do serviço principalmente em relação à atividade-meio da empresa que terceiriza serviços, evitando-se a terceirização da atividade-fim;

Assim, mesmo diante das novas alterações legislativas, é possível concluir que contrato de terceirização no qual trabalhadores da empresa contratada laboram junto aos demais empregados da empresa contratante, sob a direção desta, na execução de um mesmo serviço, constitui desvirtuamento do instituto, caracterizando intermediação de mão de obra, ou *marchandage*, hipótese vedada no ordenamento jurídico brasileiro (Op cit. p. 76).

3.1. TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELAS LEIS 13.429/17 E 13.467/17

A terceirização foi introduzida nos meios de produção brasileiros sem previsão legislativa, sendo “regulamentada” pela jurisprudência, que analisando as situações a partir do caso concreto formava os precedentes sobre o assunto.

O primeiro enunciado a tratar do tema foi a Súmula nº 239, publicada em 1985, que vedou a utilização por meio de bancos da terceirização em relação a funcionários alocados no processamento de dados, reconhecendo o vínculo direto de emprego ao prever que “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico”.

Ainda assim, a utilização da intermediação de mão de obra na realidade brasileira continuou crescendo, fato que levou o TST a editar, em 1986, a súmula 256, que dizia:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Ou seja, o Egrégio Tribunal, analisando a legislação brasileira e os diversos casos irregulares escondidos sob a capa de “terceirização”, entendeu ser ilegal a pura intermediação de mão de obra, se adequando à tendência mundial que passou a proibir o *marchandage*.

Diante de novas situações, e com o objetivo de uniformizar o entendimento jurisprudencial sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou, em 1993, nova Súmula, a 331, cancelando e substituindo a 256, permitindo a terceirização para as “atividades meio” das empresas, ou seja, para atividades que não compunham diretamente o objeto social da tomadora dos serviços.

Com a vigência da Lei nº 13.429/2017, tal instituto teve permissão legal para acontecer de forma ampla, e, diferentemente do entendimento sumular, não foi restringido às atividades meio das empresas.

A Lei 6.019/1974, que versava apenas sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, com os artigos inseridos pela Lei 13.429/2017 passou a reger também:

Art. 1º. As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, **na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço** e contratante regem-se por esta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017) [grifo nosso]

De modo que logo de seu artigo primeiro extrai-se a existência de duas hipóteses de terceirização: a intermediação de mão de obra para trabalho temporário; e a prestação de serviços de forma continuada, ou seja, uso da terceirização de forma habitual, não se restringindo às hipóteses justificantes do trabalho temporário.

São duas vertentes empresariais, que expressam duas possibilidades distintas de terceirização, e que apesar de serem tratadas na mesma lei (fato que causa certa confusão) possuem diversas diferenças.

A terceirização temporária, caracterizada pela intermediação de mão de obra por tempo determinado, só pode ser utilizada para “atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços” (art. 2º da Lei 6.019/1974); já a terceirização continuada, caracterizada pela contratação de serviços, pode ser utilizada sem qualquer justificativa.

No mesmo sentido, o contrato de trabalho temporário só pode ter duração máxima de 180 dias, prorrogáveis nos termos do art. 10 da Lei 6.019/1974; já a terceirização contínua não possui prazo máximo previsto em lei. Os institutos não se confundem.

Além disso, como prevê o art. 4º-B da Lei 6.019/1974, as prestadoras de serviços contínuos podem funcionar apenas com inscrição no CNPJ e registro na Junta Comercial, e as empresas de trabalho temporário devem ser registradas também no Ministério do Trabalho, por força do art. 6º.

Vale destacar, ainda, que as disposições inseridas na Lei 6.019/1974 advêm do Projeto de Lei 4330/2004, que intentava a criação de uma lei própria para a terceirização, com a seguinte descrição: “Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes” (BRASIL, 2004).

No entanto, por opção do legislador, tais artigos foram inseridos à lei já existente, camuflados na antiga legislação, provavelmente para obter maior facilidade e celeridade na

aprovação, evitando-se o debate público que uma lei específica, mais visível à sociedade, traria (LIMA e LIMA, 2018).

Analisando-se a terceirização continuada, objeto de estudo deste trabalho, percebe-se que em relação à permissão da terceirização da atividade fim, o art. 4º-A incluído pela Lei 13.429/2017 previa que a empresa prestadora de serviços deveria prestar serviços “determinados e específicos”, termos que por serem vagos, não confirmavam expressamente se a terceirização poderia ser usada em qualquer atividade.

Para não deixar margem de dúvida, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), substituiu os arts. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019/1974, passando a prever que:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da **execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.
 Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços **relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) [grifos nossos]

Ou seja, no Brasil a terceirização passou a ser permitida por lei em todas as etapas do processo de produção, podendo ser utilizada de forma permanente e ampla, não sendo necessária justificativa para sua utilização.

Outra novidade trazida pela lei 13.429/2017 foi o § 1º do art. 4º-A, que ao afirmar que “a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços” passou a permitir a chamada “quarteirização” no Brasil, precarizando ainda mais o que já é precário (LIMA e LIMA, 2018).

Nesses casos, existe a contratação de um intermediador de mão de obra para que este contrate outro intermediador de mão de obra, que colocará seus empregados à disposição da primeira. Tal prática pode ser utilizada inclusive como uma tentativa de afastar a responsabilidade subsidiária da real tomadora de serviços sobre os trabalhadores terceirizados, uma vez que o contrato de terceirização da empresa que emprega os trabalhadores será firmado com outra intermediadora interposta, e não com a empresa que utilizará verdadeiramente a mão de obra.

Diz-se isso porque a lei garante que:

Art. 5º-A. § 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o

disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

E, se a empresa que utiliza a mão de obra não figura na terceirização como contratante, pode levantar a tese de sua irresponsabilidade em relação às obrigações trabalhistas decorrentes de tal contrato, firmado entre as duas empresas interpostas.

Já o § 2º do mesmo artigo, ao dizer que “[...] não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante”, confirma que, no uso lícito da terceirização, só existe relação de direito do trabalho entre o trabalhador terceirizado e a contratada, estabelecendo-se uma relação de direito civil entre as duas empresas.

Contudo, ao permitir que o sócio da prestadora de serviços se envolva diretamente nas atividades prestadas por ela, tal dispositivo facilitou a chamada “pejotização” – fraude trabalhista em que a pessoa física presta serviço através de pessoa jurídica, visando unicamente burlar as normas de proteção ao trabalhador e os encargos gerados pela relação de emprego.

Ainda, o art. 4º-B elenca os requisitos de funcionamento da prestadora de serviços, afirmando no inciso III que esta deve ter “capital social compatível com o número de empregados”, obrigando, por exemplo, que empresas com até 10 empregados possuam capital social mínimo de operação no valor de R\$ 10.000,00.

Na prática, os valores apresentados nas alíneas de tal inciso não se mostram satisfatórios para garantir a solvência dessas empresas, isso porque um empregado, mesmo que receba um salário mínimo e que a empresa seja optante do simples nacional, custa à empregadora cerca de 50% a mais do que o salário em si, tendo em vista o cálculo de INSS, FGTS, vale-transporte, férias, 13º salário, etc.

Ou seja, o capital mínimo estabelecido por lei não é suficiente sequer para garantir um mês de cumprimento de todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados previstas na legislação, facilitando a inadimplência, ainda mais quando se integra ao custo os valores despendidos com a tributação da pessoa jurídica, aluguel de sede, margem de lucro, etc. E, tendo em vista a alta rotatividade das empresas desse tipo de atividade, é certo que o trabalhador é a primeira vítima da constante insolvência.

Além disso, outro aspecto a ser apontado é que o tratamento desigual entre empregados e terceirizados foi inicialmente convalidado pela Lei nº 13.429/17, que não obrigou a empresa contratante a fornecer os serviços disponibilizados aos empregados – ou sequer o acesso às mesmas instalações, a exemplo de ambulatório e refeitório – para os funcionários terceirizados, considerando a igualdade de tratamento como uma mera faculdade. Vejamos:

Art. 5º-A. § 4º. A contratante **poderá** estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429 de 2017) [grifo nosso]

Posteriormente, para diminuir os impactos negativos gerados por tal artigo, a Lei 13.467/2017 adicionou o art. 4º-C, excluindo o verbo “poderá” para assegurar que os terceirizados tenham acesso às mesmas instalações que os empregados.

No entanto, ainda assim as disposições legais não se demonstram satisfatórias, tendo em vista que ficou garantida a possibilidade de utilização do refeitório, transporte e ambulatório, desde que estes existam, mas, o texto legal não garante a isonomia se, por exemplo, ao invés de refeitório e ambulatório, a contratante fornecer auxílio-alimentação e plano de saúde aos empregados (LIMA e LIMA, 2018).

A Lei sequer garantiu a isonomia salarial desses trabalhadores, elencando como uma mera faculdade:

Art. 4º-C. § 1º Contratante e contratada **poderão estabelecer, se assim entenderem**, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (Incluído pela Lei 13.467 de 2017) [grifos nossos]

Assim, analisando-se os artigos citados, é possível afirmar que a Lei 6.019/1974 passou a permitir expressamente o uso da terceirização irrestrita no Brasil, indo de encontro aos princípios constitucionais examinados no capítulo anterior, tendo em vista as implicações negativas que tal instituto causa nas relações de trabalho, como passa a ser analisado a seguir.

3.2. CONSEQUÊNCIAS DO TRABALHO TERCEIRIZADO

A terceirização irrestrita, regulamentada legislativamente através de alterações propostas pelas Leis 13.429/17 e 13.467/17, precariza as relações de emprego, desrespeitando o valor social do trabalho por diversas razões.

Diz-se isso, inicialmente, em razão da própria utilização fraudulenta do termo “terceirização” no Brasil, como aponta Rodrigo Carelli (2014, p. 53):

Terceirização. O nome indica tudo e indica nada ao mesmo tempo. Indica nada, pois, se tomado ao pé da letra, indicaria a entrega a “terceiro” de atividades que seriam realizadas por uma empresa. Ora, se a atividade é entregue a “terceiro”, quem seria o segundo? Indica tudo, pois, termo brasileiro de nascença e utilização, demonstra a real intenção do empresariado brasileiro no repasse a “terceiro”, no sentido de

“outro”, da posição de empregador na relação empregatícia (e consequentemente da responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas) com seus empregados.

Assim, analisando-se o instituto e as alterações legislativas citadas acima, é possível constatar que a terceirização irrestrita acarreta em danos tanto no âmbito individual (trabalhador), quanto no coletivo (grupo de trabalhadores e sociedade).

3.2.1 EM RELAÇÃO AO TRABALHADOR

Em primeiro lugar, destaca-se que um funcionário “terceirizado”, exercendo uma prestação de serviço que seja lotada na atividade fim de uma empresa, pode preencher todas as características previstas na CLT para configurar uma relação de emprego (pessoalidade, habitualidade, subordinação, mediante remuneração), e mesmo assim não ser empregado, não possuindo os direitos inerentes a esta condição. Isso porque a tomadora de serviços estará contratando, através de uma empresa terceirizada, funcionários que deverão estar a elas subordinados, sem, no entanto, arcar com os encargos decorrentes da relação de emprego, gerados por uma contratação direta, e sem a mínima garantia de emprego – sequer aviso prévio.

Ou seja, o trabalhador terceirizado passa a poder ser comparado a uma máquina alugada, que deve ser posta à disposição do tomador mediante o pagamento de preço previamente acertado com a empresa, e deve ser trocada sempre que o “cliente” desejar. E, diante do cenário de crise experimentado no Brasil, o enorme grau de desemprego da população faz com que o trabalhador se sujeite a esse tipo de prestação de serviços sem qualquer objeção, em razão da necessidade financeira, o que barateia ainda mais a mão de obra. O “exército de reserva” faz com que trabalhador receba cada vez menos e o empregador lucre cada vez mais.

Dessa forma, Magda Biavaschi (2008, p. 73), considera que:

Do ponto de vista jurídico, segundo Viana, a terceirização desafia não só o princípio protetor, mas o próprio conceito de empregador, provocando ruptura do binômio empregado-empregador (= um sujeito que admite e assalaria e outro que dirige a prestação dos serviços). Há um intermediário na relação entre trabalhador e empresa a quem aproveita da força-trabalho, contratando o tomador dos serviços a força de trabalho de que necessita de forma indireta e descentralizada.

Por isso, analisando-se contrato de terceirização em que o empregado presta serviço de forma direta, com habitualidade, respondendo diretamente ao tomador de serviços, conclui-se que tal não é a terceirização utilizada da forma correta, mas sim a pura intermediação de mão de obra, escondida sob o termo “terceirização”, que passou a ser o modelo difundido no Brasil.

Tal utilização, por si só, não pode ser considerada válida, analisando-se as normas de proteção do trabalho. Como aponta Carelli (2014, p. 77), as novas alterações legislativas não mudam o fato de que:

Somente deve-se considerar válida a terceirização, sob aspecto de desviar a formação da relação de emprego da empresa tomadora dos serviços, quando a empresa prestadora tenha uma atividade empresarial específica, ou seja, não se constitua apenas como intermediadora de mão de obra e quando a contratação se efetive por tempo determinado, para realização, portanto, de serviços que não sejam contínuos, na empresa tomadora, independentemente de se considerá-los atividade meio ou atividade-fim. Fora desses contornos a terceirização deve gerar a formação do vínculo de emprego diretamente entre os trabalhadores e a empresa tomadora.

Assim, analisando a situação brasileira, conclui-se que, além da clara violação de direitos constitucionalmente garantidos, trabalhadores envolvidos em contratos de terceirização possuem diversos prejuízos fáticos, em relação a salários, jornada de trabalho, acidentes de trabalho, etc.

Estudo realizado pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos no ano de 2017 (Nota Técnica nº 172), com dados coletados entre 2007 e 2014, mostram que os trabalhadores envolvidos em atividades terceirizadas possuem condições de trabalho e remuneração inferiores aos empregados.

De início, destaca-se que em relação a trabalhadores não terceirizados, no período de estudo, de cada 100 vínculos ativos, 40 foram rompidos. Nos trabalhadores terceirizados, de cada 100, 80 vínculos foram rompidos, números que comprovam a alta rotatividade nesses tipos de prestação de serviços.

Além disso, em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam, em média, 34,1 meses ou 2 anos e 10 meses. Já nas atividades tipicamente contratantes, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses ou 5 anos e 10 meses.

Nesse contexto, observa-se claramente que nas atividades tipicamente contratantes existe forte correlação entre a duração do vínculo de emprego e níveis de remuneração mais elevados, fato que corrobora para a diferença salarial média entre um trabalhador contratado e um terceirizado. De 2007 a 2014, essa diferença se manteve, em média, entre 23% e 27%, segundo o DIEESE, ainda que terceirizados possuam jornada de trabalho média superior (2017).

Ademais, o mesmo estudo revela que em algumas faixas remuneratórias, a exemplo de trabalhadores que recebem até 1,3 salário mínimo, o número de afastamentos decorrentes de

acidentes de trabalho em relação aos terceirizados foi quase o dobro dos empregados (DIEESE, 2017, p. 17).

Algumas áreas são particularmente mais perigosas. Estudo feito pelo DIEESE em 2010 (Estudos e Pesquisas nº 50, de março de 2010), revela que em relação aos empregados do setor elétrico, no ano de 2008 a taxa de mortalidade dos terceirizados envolvidos em acidentes de trabalho foi 3,21 vezes maior do que os empregados.

Ainda, a ministra Rosa Weber, do Supremo Tribunal Federal, durante o julgamento da ADPF 324 citou que manejou diversas carteiras de trabalho de trabalhadores terceirizados envolvidos no processo, e percebeu que estes trabalharam 7 ou 8 anos no mesmo posto, perante a empresa tomadora – confirmando, assim, a pessoalidade da prestação de serviços – mas que neste período tiveram entre 6 ou 7 empregadoras, fato que os privou de diversos direitos, principalmente as férias, que passam a ser sempre indenizadas, e nunca gozadas.

Ademais, ainda existe o desgaste envolvendo os diversos processos judiciais enfrentados, tendo em vista que ao final do ciclo de cada uma dessas empresas o trabalhador tem que buscar a justiça para receber as verbas a que tem direito. Ou seja, a terceirização ainda causa um alto número de ações trabalhistas. Outrossim, comumente os trabalhadores terceirizados são vistos como inferiores nas empresas tomadoras dos serviços, em razão de serem empregados de outra, possuindo pouca – ou nenhuma – chance de crescimento profissional.

Desse modo, no contexto da coletividade dos trabalhadores, resta claro que a terceirização fragmenta, divide, aparta e desmembra as identidades coletivas, individualizando e criando uma concorrência entre trabalhadores que laboram no mesmo local, estando separados simbolicamente apenas pelo modo de sua contratação (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 220). Isso causa, entre outras coisas, uma dificuldade ainda maior de representação na luta pelos direitos da classe trabalhadora.

Ainda, a utilização irrestrita da terceirização nas empresas, que pode causar a diminuição artificial do número de empregados, pode inviabilizar a incidência das disposições do art. 11 da Constituição Federal de 1988, que prevê ser direito dos trabalhadores a eleição de um empregado representante nas empresas com mais de duzentos empregados (DELGADO e AMORIM, 2014).

Ademais, analisando-se a fundo uma contratação de um típico trabalhador terceirizado brasileiro, percebe-se que é matematicamente impossível que um trabalhador terceirizado receba a mesma remuneração de um empregado. Diz-se isso porque, como bem apontado pelo Procurador Geral do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury (2017, p. 2), se um funcionário

empregado custava R\$ 2.000,00 para a empregadora, ainda que esta escolha pagar os mesmos R\$ 2.000,00 à empresa interposta, que passará a fornecer a mão de obra, parte desse valor será diminuído pelo lucro desta, de forma que o trabalhador terceirizado não receberá a mesma remuneração que o antigo empregado recebia.

E, na realidade, o cenário é bem diferente. Ao optar pela terceirização, com a mudança de parte de sua força de trabalho, a empresa visa a diminuição concreta e imediata de seus custos, de modo que escolhe pagar à empresa interposta valor menor do que o salário que anteriormente pagava aos empregados que exerciam aquelas atividades.

Assim, o que acontece na prática é que, num lapso temporal de semanas, é possível encontrar trabalhadores terceirizados exercendo funções idênticas às exercidas por antigos empregados (que foram demitidos para a contratação da terceirização), dentro do mesmo ambiente laboral, subordinados às mesmas pessoas, mas recebendo salários inferiores aos dos antigos ocupantes dos cargos, apenas pela existência de uma empresa interposta, intermediadora da mão de obra.

Sobre o tema, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 512) assevera que:

[...] a audiência pública realizada pelo TST em outubro de 2011, com depoimentos, dados e reflexões oriundos da sociedade civil e entidades estatais sobre o fenômeno da terceirização, demonstrou que essa fórmula de gestão empregatícia, caso não acompanhada de limites, requisitos e proteções jurídicos, provoca manifesta precarização do trabalho, do trabalhador e do meio ambiente laborativo, traduzindo regressão cultural incompatível com a modernidade e civilização ínsitas ao Estado Democrático de Direito que a Constituição determinou firme implantação no País.

Dessa forma, conclui-se que o fenômeno da terceirização deve ser analisado tomando em consideração a realidade brasileira, e não o campo meramente formal. No Brasil, a terceirização assumiu essa forma, que mais se assemelha à *marchandage* (pura intermediação de mão de obra). Aqui, o “terceirizado” trabalha mais, está mais propenso à acidentes, é demitido com mais facilidade, e recebe menos pelos serviços prestados.

3.2.2 EM RELAÇÃO À SOCIEDADE

Além dos reflexos nocivos em relação aos trabalhadores, citados acima, a terceirização irrestrita traz consequências negativas à sociedade como um todo, tendo em vista que através do uso indiscriminado da terceirização em todas as suas atividades, uma empresa passa a poder se eximir, por pura liberalidade, do cumprimento de diversas políticas sociais previstas na Constituição, que são determinantes para o cumprimento da função social da empresa e

possuem incidência calculada sobre o número de empregados diretos (DELGADO E AMORIM, 2014).

Diz-se isso porque com as alterações legislativas supracitadas, se torna factível a possibilidade uma diminuição artificial no número de empregados, com a substituição de empregados diretos envolvidos em determinadas etapas do processo produtivo por trabalhadores terceirizados, que não compõem sua folha salarial e o seu número final de empregados, fator estatístico determinante para o cumprimento de diversas obrigações sociais.

A título de exemplo, com a utilização em massa de trabalhadores terceirizados, a empregadora pode se furta da exigência legal de contratação de menor aprendiz, instituto social impulsionado pelo art. 227 da Constituição, com previsão legal na Lei do Menor Aprendiz, Decreto nº 9.579/2018, e no art. 429 da CLT, uma vez que trabalhadores terceirizados não integram o cálculo da cota.

Igualmente, poderia isentar a empresa de participar da política de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, prevista na Lei nº 8.213/1991, que obriga empresas com mais de 100 funcionários a reservarem vagas para tal política.

Ainda, a redução artificial do quadro faria com que a empresa deixasse de participar diretamente da contribuição para custeio da seguridade social, prevista no art. 195, I, a, da CF, que diz:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, **incidentes sobre: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)**
a) **a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; [grifos nossos]**

Se o pagamento é feito a pessoa jurídica interposta, a tomadora deixar de realizar o pagamento acima, e, como em média os trabalhadores terceirizados possuem salários menores, de modo que a folha de pagamento da empresa prestadora de serviço é menor, o valor da contribuição será consequentemente inferior. Tal fato, se considerado num contexto de terceirização em larga escala, pode prejudicar diretamente o sistema previdenciário brasileiro, impactando de forma direta toda a sociedade (DELGADO e AMORIM, 2014).

Em relação ao poder público, a utilização da terceirização de forma ampla pode causar a substituição de empregados públicos por terceirizados, que, além de ocasionar a diminuição do número de vagas em concursos públicos, causa, de forma reflexa, o esvaziamento da política

de inclusão prevista no art. 37 da Constituição Federal, regulamentada pela a Lei nº 7.853/1989, e Decreto nº 3.298/1999, que reserva o percentual de cinco por cento das vagas oferecidas em concursos públicos a pessoas com deficiência (op. cit.)

Desse modo, o desembargador do TRT da 22ª Região, Francisco Meton Lima, e o auditor-fiscal do trabalho Francisco Péricles Rodrigues, asseguram que a terceirização irrestrita causa (2018, p. 56):

4) incremento dos acidentes de trabalho; 5) sobrecarga no sistema de saúde; 6) sobrecarga do sistema da Previdência e Assistência Social; 7) aumento da precarização das relações de trabalho; 8) redução das vagas para concurso público, particularmente nas empresas estatais; 9) debilitação do sistema sindical; 10) queda de receita da Previdência Social, com prejuízo para o contribuinte; 11) queda da qualidade dos bens e serviços; 12) queda da autoestima do povo; 13) estagnação profissional, dado que no emprego terceirizado não há carreira; 14) queda do IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) da população; 15) aumento da concentração de renda, fruto da intermediação da mão de obra; 16) desinteresse pela educação, dado o desestímulo pelas carreiras.

Registre-se, por fim, que em todos os exemplos analisados acima, como afirma Gabriela Neves Delgado (2014), a eficácia de determinadas normas constitucionais instituidoras de políticas e programas sociais poderia ser mitigada pela simples opção da empresa de terceirizar de forma irrestrita, e em larga escala, suas atividades.

Assim, ficaria ao arbítrio empresarial seguir ou não os preceitos constitucionais, reduzindo o sentido prático desses direitos sociais, negando-se, dessa forma, sua eficácia, algo completamente impensável no ordenamento jurídico brasileiro, como será demonstrado no capítulo a seguir.

4 (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA “LEI DA TERCEIRIZAÇÃO”

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 se encontra classificada no bojo das constituições dirigentes, de ordem jurídica intervencionista, possuindo caráter programático, caracterizada por conter programas e ações a serem concretizadas pelo poder público (NOVELINO, 2016). Ou seja, seu conteúdo é vinculante, de modo que a legislação infraconstitucional que afronte sua carga principiológica não possui legitimidade, sendo considerada inconstitucional.

Assim, as normas constitucionais de proteção ao trabalhador devem servir como guia para o legislador infraconstitucional, sendo certo que tais disposições constitucionais que garantem o trabalho decente visam garantir que a atuação legislativa infraconstitucional vise assegurar o valor social do trabalho, buscando a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, fazendo com que a empresa cumpra sua função social enquanto empregadora.

A terceirização irrestrita, pelo contrário, ao colocar o lucro acima do valor constitucional da proteção ao trabalho, reduz a função da empresa tão somente a um meio de garantir o interesse individual do empreendedor, que encara o trabalho como meio de exploração, numa lógica que opera em desequilíbrio com a Constituição (DELGADO e AMORIM, 2014).

Além disso, a terceirização da atividade fim de uma empresa derruba o argumento justificador anteriormente utilizado pelos defensores do instituto de que esta forma de contratação deveria ser difundida para permitir a especialização ou focalização da tomadora nos serviços principais, revelando o verdadeiro motivo, a redução de encargos e riscos trabalhistas.

Maurício Godinho Delgado aduz que (2017, p. 517):

Nessa moldura lógica e sistemática da Constituição, não cabem fórmulas de utilização do trabalho que esgarcem o patamar civilizatório mínimo instituído pela ordem jurídica constitucional e legal do País, reduzindo a valorização do trabalho e do emprego, exacerbando a desigualdade social entre os trabalhadores e entre estes e os detentores da livre iniciativa, instituindo formas novas e incontroláveis de discriminação, frustrando o objetivo cardeal de busca do bem-estar e justiça sociais.

Analisando-se as mudanças legislativas feitas perante a Lei 6.019/1974, convalidadas pelo Supremo Tribunal Federal, percebe-se que o trabalho passou a ser considerado como um mero fator de produção, desguardado de proteção em relação a jornada, repouso e saúde, tudo sob o argumento da autonomia da vontade (LIMA e LIMA, 2018). Portanto, não há como se considerar que a Constituição vigente abarca tais alterações.

4.1 TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM COMO FORMA DE BURLAR A PROTEÇÃO TRABALHISTA

Como dito anteriormente, o *outsourcing*, a forma correta de terceirização, prevê a contratação de serviços, e não de trabalhadores. Pressupõe-se a necessidade de a empresa contratada prestar serviços de forma autônoma, sem ingerência direta do tomador dos serviços sobre seus funcionários.

Contudo, no Brasil, comumente o instituto é desvirtuado, dando lugar a uma terceirização irregular caracterizada como uma pura intermediação de mão de obra que visa a diminuição de custos e encargos através da precarização do trabalho. Explica-se.

Tomando como base a situação hipotética apontada no tópico anterior, se a tomadora de serviços arcará com o mesmo custo (R\$ 2.000,00) de um empregado para ter um trabalhador terceirizado, indaga-se: qual é o motivo de optar por esse tipo de contratação? A clara sonegação de direitos trabalhistas.

A tomadora arca com o lucro da terceirizada, mas com a redução de salários, benefícios, e a diminuição de sua responsabilidade em futuros sinistros trabalhistas e afastamentos (incluindo-se a possibilidade do desfalque de sua equipe em razão de licença maternidade), a contratação terceirizada se torna mais vantajosa. A tomadora passa a responsabilidade legal pelos trabalhadores para a empresa interposta, e continua seu modo de operação normal.

Todo esse contexto revela que a terceirização da atividade fim, proposta pelas leis 13.429/17 e 13.467/17 se configura como uma tentativa de burlar a proteção trabalhista, isso porque, como já citado nos tópicos anteriores, e apontado pelo TCU no ano de 2010, um funcionário terceirizado pode preencher todas as características previstas na CLT para configurar uma relação de emprego, ou seja, prestar serviços com pessoalidade, habitualidade, de forma onerosa, e sob subordinação (DELGADO, 2017, p. 313); sem contudo ter as garantias e benefícios que a condição de empregado direto gera.

Ou seja, a tomadora de serviços terá em seu quadro trabalhadores habituais, subordinados a ela, exercendo serviços que englobam o objeto de seu contrato social (atividade fim), sem arcar com os ônus da relação de emprego. Essa situação foi considerada por Ronaldo Curado Fleury, como um “aluguel” de trabalhadores, nos seguintes termos (2017, p.2):

[...] a tomadora de serviços pede à prestadora de serviços que, de forma semelhante ao aluguel de uma máquina que possa lhe ser posta à disposição em troca de pagamento pelo uso, coloque-lhe à disposição trabalhadores em troca de uma remuneração pela intermediação da mão de obra.

Dessa forma, resta claro que no âmbito dessa intermediação de mão de obra, a empresa tercerizante apenas encontra trabalhadores e os coloca à disposição do tomador, de quem aqueles recebem ordens, se relacionamento constantemente e diretamente. Desse modo, o trabalhador se insere muito mais profundamente no ambiente laboral do tomador do que do seu próprio “empregador”, que o remunera.

Assim,

[...] o locador é apenas um intermediário que se intromete entre ambos, comprometendo o relacionamento direto entre o empregado e seu patrão natural; em seu grau extremo, quando, sem mais, apenas avilta o salário do trabalhador e lucra o intermediário (Camerlynck, “Le Contrat”). (CARELLI, 2014, p. 77)

No entanto, o trabalho não é mercadoria para ser alugado. O valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana são princípios previstos na Constituição Federal que vão de encontro ao modo de terceirização agora legislativamente regulamentado.

Essa, inclusive, é a conclusão a que chegou Maurício Godinho Delgado, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (2017, p. 512):

A Constituição de 1988 traz limites claros ao processo de terceirização laborativa na economia e na sociedade, embora não faça, evidentemente — como não caberia —, regulação específica do fenômeno. Os limites da Constituição ao processo terceirizante situam-se no sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras assecutorias da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, III, combinado com art. 170, caput), da busca de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, III), da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

[...]

Para a Constituição, em consequência, a terceirização sem peias, sem limites, não é compatível com a ordem jurídica brasileira. As fronteiras encontradas pela experiência jurisprudencial cuidadosa e equilibrada para a prática empresarial terceirizante, mantendo esse processo disruptivo dentro de situações manifestamente delimitadas, atende, desse modo, o piso intransponível do comando normativo constitucional.

Além disso, o direito do trabalho possui no princípio da proteção ao trabalhador uma “cláusula geral e essencial” que busca, a partir do reconhecimento de sua vulnerabilidade socioeconômica, “promover [...] o equilíbrio da relação contratual laboral” (ARAÚJO, 2017, p. 16).

Ou seja, cabe ao Estado:

[...] como força suprema, [...] o papel de atuar como promotor do equilíbrio, devendo

intervir na econômica em consonância com os interesses gerais, de modo a conter a agressividade do capital, relativizando-os e limitando o seu poder de destruição, sob os auspícios da dignidade da pessoa humana. (ARAÚJO, 2016, p. 121)

Assim, caracterizando-se como uma forma de burlar a relação direta de emprego, visando precarizar o trabalho para maximizar o lucro, a terceirização da atividade fim desequilibra o meio laboral favorecendo somente o capital. Por isso, encontra óbice, também, nos princípios norteadores do direito do trabalho.

Ainda, registre-se que, em relação às atividades-meio, os pressupostos da terceirização legal não se alteram, de forma que nem sempre será possível a utilização de empresa terceirizada. Tal prestação de serviços poderá ocorrer desde que inexistente a subordinação e a pessoalidade em relação aos trabalhadores alocados no serviço terceirizado (CARILLE, 2014).

Se houver prestação de serviços de forma direta, com subordinação ao tomador dos serviços, de forma pessoal e habitual deverá ser reconhecido o vínculo. Não se trata de considerar ilegal a terceirização da atividade-meio, mas de reconhecer a irregularidade da pura intermediação de mão de obra, independente do contrato firmado.

Por fim, destaca-se que, analisando todo o contexto exposto acima, e os resultados dos índices de desemprego no Brasil, pode-se afirmar que a terceirização não gera empregos, apenas converte empregos diretos em terceirizados, com toda a precarização que essa forma de contratação traz. Nesse sentido, Ricardo Antunes e Graça Druck, analisando a terceirização, asseguraram que (2013, p. 229):

Suas conhecidas falácias, tais como a “terceirização cria empregos”, os “terceirizados percebem salários” e são “providos de direitos”, a “terceirização é positiva”, pois permite a “especialização e qualificação das empresas”, esconde o fundamental, ou seja, que a terceirização tem como objetivos centrais a redução dos salários, a retração crescente dos direitos do trabalho e, o que é também de enorme relevância, aumentar a fragmentação, procurando desorganizar ainda mais a classe trabalhadora, tanto na esfera sindical como nas distintas formas de solidariedade coletiva que florescem no espaço produtivo.

Desse modo, frente a toda a carga axiológica constitucional citada no primeiro capítulo, pode-se afirmar que no ordenamento jurídico brasileiro as relações de trabalho não podem ser tratadas como mercadorias. Do lado do trabalhador está um indivíduo que possui em seu trabalho a realização de um direito humano e fundamental, e recebe da legislação nacional importante proteção, que visa assegurar a efetivação dos objetivos elencados no texto constitucional, de modo que a forma fraudulenta de terceirização utilizada no Brasil não encontra qualquer parâmetro constitucional de validade, como será demonstrado a seguir.

4.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

Como dito nos capítulos anteriores, a conjuntura de precarização desenfreada ocasionada pela crise dos modelos de produção fez com que a informalidade, que antes era tratada como exceção, passasse a tendencialmente se tornar a regra, com a flexibilização sendo o centro da dinâmica do capitalismo, de modo que a terceirização passou a ser difundida em escala global com velocidade alarmante (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 214).

Analisando a terceirização no âmbito nacional, Ricardo Antunes e Graça Druck (2013, p. 220) apontam que:

No caso brasileiro, constata-se uma verdadeira epidemia nas últimas duas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se também não só para as chamadas atividades-meio, mas também para as atividades-fim.

O uso fraudulento da terceirização foi difundido de tamanha forma que no ano de 2010 o Tribunal de Contas da União recomendou o fim da contratação de terceirizados em estatais, afirmando que foram constatadas diversas irregularidades nas contratações analisadas, sugerindo, ainda, o prazo de cinco anos para substituição de todos os terceirizados por servidores concursados. Nas palavras do Relator, Augusto Nardes (2017, p.43):

De fato, a situação evidenciada é preocupante, na medida em que revela número significativo de empregados terceirizados ocupando postos devidos a empregados concursados, contrariando o art. 37, inciso II, da Constituição Federal, seja exercendo funções previstas nos planos de cargos e salários, seja em atividades finalísticas das entidades.

[...]

Numa amostra de quase 144.000 (centro e quarenta mil) trabalhadores terceirizados, a equipe apontou que aproximadamente 47.000 (quarenta e sete mil), ou 33%, trabalhavam na estatal há mais de 2 (dois) anos, configurando fortes indícios de habitualidade e pessoalidade, e com possibilidades de subordinação. A investigação apontou também que, em muitos casos, os trabalhadores apenas mudavam de empregador, de acordo com a continuidade dos contratos celebrados pela Petrobras.

Mais alarmante ainda é o fato de que, além de não ter acatado a orientação do TCE, recentemente o Governo Federal editou o Decreto-Lei nº 9.507/2018, ampliando a possibilidade de terceirização para a atividade fim dos serviços prestados pela administração pública federal direta, autárquica, fundacional, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União, excetuando apenas os cargos que envolvam tomada de decisão, que sejam

estratégicos para o órgão, ou que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas por plano de cargos, entre outros (Dec. 9.507/18, art. 3º, I, II, III e IV).

No entanto, analisando o exposto acima, é certo que se em 2010, com a terceirização da atividade fim desregulamentada e proibida, o TCU já constatou as irregularidades apontadas acima, a tendência atual é piorar, de forma que as vedações presentes no Decreto possuem pouca crença de serem respeitadas.

Além disso, resta claro que a abertura feita pelo Decreto afronta o princípio constitucional do concurso público (art. 37, II, da Constituição Federal/88), passando a permitir que serviços públicos sejam prestados por particulares, com atribuições típicas de servidores investidos em cargos públicos, sem, contudo, terem prestado concurso público para tal.

Desse modo, a difusão da terceirização no Brasil, além de precarizar as relações de emprego de um modo geral, afronta diversos princípios constitucionais conquistados após longo processo de luta social. Resta claro que as novas alterações legislativas ofendem o princípio da vedação ao retrocesso social, configurado como um limite jurídico imposto aos poderes públicos encarregados da concretização dos direitos fundamentais de caráter prestacional. Ou seja, tal princípio impede a extinção ou redução injustificada de normas fundamentais através de medidas legislativas ou políticas públicas injustificadas (NOVELINO, 2016).

Sobre o assunto, J. J. Gomes Canotilho (citado por BONNA, 2008, p. 58), assegurou (1995) que:

A idéia aqui expressa também tem sido designada como proibição de “contrarrevolução social” ou da “evolução reaccionária”. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direitos dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente uma garantia institucional e um direito subjectivo. Desta forma, e independentemente do problema fáctico da irreversibilidade das conquistas sociais (existem crises, situações económicas difíceis, recessões económicas), o princípio em análise justifica, pelo menos, a subtração à livre e oportunística disposição do legislador, da diminuição de direitos adquiridos [...]. O reconhecimento desta protecção de direitos prestacionais de propriedade, subjectivamente adquiridos, constituiu um limite jurídico do legislador, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente. Esta proibição justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social.

Apesar de tal princípio não ter sido taxativamente positivado, segundo a doutrina (NOVELINO, 2016), a Constituição Federal de 1988, através de princípios como o da máxima efetividade (art. 5º, § 1º), da dignidade da pessoa humana (1º, III) e do próprio Estado

Democrático de Direito (1º, caput), visou proteger os direitos já conquistados, combatendo alterações lesivas aos direitos fundamentais sociais.

Igualmente, o próprio princípio da proteção trabalhista demanda uma intervenção estatal que vise a manutenção dos direitos laborais, “em uma perspectiva regulamentar das relações de trabalho [...] que é protegida pela esfera da vedação de retrocesso social” (ARAÚJO, 2017, p.5).

Sobre o assunto, Jailton Macena de Araújo (2016, p. 133) assevera que:

Cabe esclarecer que qualquer alteração que vise prejudicar a classe trabalhadora, seja pela via infraconstitucional ou mesmo através de Emenda à Constituição, fere o princípio da proibição de não retrocesso social, sendo, portanto, inconstitucional, agredindo a acepção protetiva do valor social do trabalho. Mencionado princípio é corolário ainda da democracia econômica e social que além de apontar para a proibição do retrocesso social exige que sejam adotadas medidas positivas (ações afirmativas) no sentido da promoção do sujeito trabalhador.

Ou seja, as alterações legislativas no âmbito do direito do trabalho têm como pressuposto de legitimidade a conservação dos direitos sociais conquistados através da luta dos trabalhadores, e, mais ainda, a necessidade de buscar a melhoria de suas condições de trabalho.

Assim, resta claro que as mudanças legislativas inseridas na Lei 6.019/1974, ao precarizar o trabalho, encontram óbice no princípio da vedação ao retrocesso social, de modo que não deveriam ter sido convalidadas pelo Supremo Tribunal Federal.

4.3 A LEGITIMIDADE DA DECISÃO DO STF NO RE 958252 E ADPF 324

Assim como a maioria das “inovações” inseridas no ordenamento jurídico brasileiro pela Reforma Trabalhista, a terceirização da atividade fim teve sua constitucionalidade questionada por diversos setores da sociedade, de modo que, uma vez provocado, restou ao Supremo Tribunal Federal decidir sobre o tema.

Para tanto, foram colocados em pauta dois processos que versavam sobre a matéria: a ADPF 324; e o RE 958252, com Repercussão Geral reconhecida. O citado Recurso Extraordinário visava reverter decisão da justiça do trabalho que, após provocação do ministério público, através de uma ação civil pública, declarou a ilegalidade de contrato de terceirização, reconhecendo o vínculo de todos os trabalhadores envolvidos com a tomadora dos serviços. Tratava-se de uma empresa produtora de celulose que utilizava mão de obra terceirizada no reflorestamento obrigatório das áreas desmatadas no processo de produção.

No caso, a justiça especializada aplicou a Súmula 331 do TST e julgou procedente os pedidos formulados pelo *parquet* por constatar que tal reflorestamento fazia parte do objetivo

social da companhia, sendo considerado uma parte de sua atividade fim; e que os serviços dos trabalhadores envolvidos no contrato de terceirização eram prestados com habitualidade, pessoalidade e subordinação.

A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 atacava um conjunto de decisões da justiça do trabalho que, no mesmo sentido do caso apontado no RE acima, utilizava a Súmula 331 para declarar a invalidade de contratos de terceirização que versavam sobre a atividade fim das empresas.

Em julgamento conjunto, no dia 30 de agosto de 2018 o STF deu provimento aos dois processos, pelo placar de 7 a 4, declarando ser lícita a terceirização em qualquer etapa do processo produtivo, inclusive na atividade fim das empresas.

Na ocasião, considerando que as restrições à terceirização que vinham sendo impostas pela justiça do trabalho violam a livre iniciativa, a livre concorrência e a segurança jurídica, vedando a liberdade jurídica de contratar sem restrição, os ministros decidiram que a súmula 331 não se coaduna com as relações econômicas modernas (STF, 2018) , firmando a seguinte tese:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Contudo, tal argumento não merece prosperar. O Tribunal Superior do Trabalho editou tal Súmula porque, enquanto justiça especializada, que lida com casos judiciais envolvendo o fenômeno da terceirização diariamente, percebeu que o uso da terceirização no Brasil estava sendo desvirtuado, dando lugar à uma pura intermediação de mão de obra, visando a diminuição de custos pela transferência da responsabilidade legal dos trabalhadores para empresa interposta.

Por isso, a Súmula 331 logo em seu primeiro inciso, coadunando com a tendência mundial de proibição da *marchandage*, proibia a intermediação de mão de obra na prestação de serviços habituais. Diz o texto:

Súmula 331 TST:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Além do mais, a construção de um entendimento sumular não emerge do dia para a noite. São reiteradas decisões, durante anos, formando diversos precedentes que constata o abuso do instituto e sua aplicação fraudulenta.

Assim, se na realidade nacional o uso da terceirização assume face fraudulenta, ao fixar tal tese em matéria de repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal, muito mais do que reconhecer a constitucionalidade do uso correto da terceirização (*outsourcing*) em todas as etapas do processo produtivo, convalidou o uso fraudulento, presente na realidade fática dos meios de produção nacionais.

Nesse sentido, cumpre esclarecer que, como demonstrado nos capítulos anteriores, a terceirização irrestrita não possui o condão de preencher os requisitos constitucionais de proteção ao trabalho e proporcionar o cumprimento da dignidade humana do trabalhador, de modo que não deveria ter sido reconhecida como válida pelo Supremo Tribunal Federal, por violar diversos mandamentos constitucionais.

A título de exemplo, o princípio da busca do pleno emprego, positivado no art. 170 da Constituição Federal de 1988, além de possuir a vertente objetiva, que visa garantir que toda a população em idade produtiva esteja empregada, possui sua vertente de cunho subjetivo, individual, visando assegurar o emprego possibilite ao trabalhador o pleno desenvolvimento de suas capacidades e o exercício de sua liberdade, garantindo-se, assim, a sua dignidade, algo que não é alcançado com a terceirização irrestrita. (CORREA, CLARK e RICEPUTI, 2017).

Assim, a busca pelo pleno emprego (op.cit, p. 86),

Tratando-se de princípio político constitucionalmente conformador, bem como de princípio constitucional impositivo, cumpre ao Estado garantir que não apenas a atividade econômica se dê no interior de seus parâmetros, considerando todos os sentidos a que aponta, como também agir positivamente, seja através de seu processo legislativo, seja através de políticas públicas, para que toda a amplitude do seu conteúdo se concretize em termos fáticos, dotando o princípio constitucional de devida eficácia.

E, nesse sentido, cabe ao Poder Judiciário, e principalmente ao Supremo Tribunal Federal, na posição de “guardião” da Constituição, preservar ao máximo a efetividade das normas constitucionais de proteção ao trabalhador, como pressuposto de legitimidade de suas decisões, o que não foi feito no caso em questão (DELGADO e AMORIM, 2014).

Por fim, destaque-se que o STF terá mais uma chance de reverter sua decisão, tendo em vista as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (nº 5.685, 5.686, 5.687 e 5.695) ajuizadas em face dos novos dispositivos inseridos na Lei 6.019/1974, que, em comum, alegam a inconstitucionalidade material dos dispositivos da Lei 13.429/2017.

A ADIs 5.685, ajuizada pelo partido Rede Sustentabilidade, diz que a terceirização da atividade-fim das empresas:

(a) viola o conjunto de normas constitucionais que asseguram proteção do valor social do trabalho como mecanismo de estabilização da “previsível investida do Poder Econômico contra os direitos sociais e fundamentais do trabalhador”; (b) desconsidera a dignidade humana como cânone interpretativo para as relações entre trabalhadores e empregadores; (c) precariza o equilíbrio desejável nas relações laborais e implica tratamento desigual entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores contratados diretamente pelo tomador, em violação à norma da isonomia do art. 5º, caput, da CR; (d) nega a equivalência de valor entre trabalho e livre-iniciativa, contrariando a função social da propriedade privada, reconhecida pelos arts. 5º, XXIII, e 170, caput e III, da Constituição; (e) desconsidera o primado do trabalho e os objetivos da ordem social, em violação ao art. 193 da Lei Maior. Articula-se ainda inconstitucionalidade de interpretação que extraia da norma impugnada autorização de terceirização em todas as atividades na administração pública, por violação à regra do concurso público (art. 37, caput e II, da CR), inclusive nas empresas estatais, submetidas ao art. 173, § 1º, II, da CR. (MPF, 2017, p.11).

A ADI 5.686, proposta pela Confederação Nacional das Profissões Liberais, sustenta a incompatibilidade com a Constituição dos artigos inseridos na Lei 6.019/1974 que implicam a expansão da possibilidade de terceirização das atividades laborais a qualquer tipo de atividade, por violação aos princípios da dignidade humana e da valorização social do trabalho.

O Partido dos Trabalhadores e o Partido Comunista do Brasil, além de sustentarem a inconstitucionalidade da terceirização nas atividades-fim da administração pública, alegam, na ADI 5.687, que os arts. 4º-A e 10 da Lei 6.019/1974:

(a) violam direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, protegidos como cláusulas pétreas pelo art. 60, § 4º, IV, da CR; (b) frustram os objetivos da República inscritos no art. 3º, I, III e IV, da CR; (c) esvaziam a orientação constitucional de constante proteção da relação empregatícia direta com vistas à melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º, caput e I, da CR); (d) fomentam tratamento diferenciado entre empregados diretos e trabalhadores

terceirizados na mesma empresa, com afronta ao art. 7º, XXXII e XXXIV, da CR); (e) afrontam o princípio da vedação de retrocesso social, consolidado pelos arts. 6º e 7º da CR (op. cit., p. 12)

Na ADI 5.695, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria Química e a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados sustentam que a Lei 13.429/2017 fere os princípios constitucionais da isonomia, proteção ao trabalhador, livre associação sindical, preservação da função social da propriedade, entre outros (STF, 2017).

As ADIs 5.685 e 5.687 ainda sustentam vício de inconstitucionalidade formal da lei 13.429/2017, tendo em vista que o Poder Executivo, Autor do projeto de lei que deu origem à norma impugnada, protocolou requerimento de retirada do citado PL, representando, dessa forma, um vício no processo legislativo.

Todas as ações citadas são de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, tendo tramitação simultânea e julgamento conjunto, que ainda não possui data marcada.

Por fim, vale destacar que o Ministério Público Federal proferiu parecer favorável às teses autorais, opinando pela declaração de inconstitucionalidade formal da Lei 13.429/2017, e materialmente de diversos aspectos inseridos na Lei 6.019/1974, como a possibilidade da terceirização da atividade fim nas empresas privadas e na administração pública, e do uso da “quarteirização” (MPF, 2017).

5 CONCLUSÃO

Tendo em vista os argumentos explanados, esta pesquisa almejou demonstrar como a “Lei da Terceirização”, modo pelo qual popularmente passou a ser chamada a Lei 13.429/2017 (sem desconsiderar as alterações atinentes ao tema veiculadas pela Lei 13.467/2017) viola a Constituição Federal de 1988, ao passo que a terceirização da atividade fim não deveria ter sido convalidada pelo STF.

Diz-se isso porque o capital é naturalmente expansivo, e o objetivo central dos proprietários dos meios de produção é obter a maior margem de lucro possível, de modo que, nesse contexto, o papel do direito é antes de mais nada limitador, para proteger o hipossuficiente da relação: o trabalhador.

Proteger o hipossuficiente, inclusive, é a razão de ser de diversos ramos do direito, como o direito do consumidor e o direito ambiental, não podendo ser diferente em relação ao direito do trabalho.

Os órgãos de defesa do consumidor, as agências reguladoras de mercado e os órgãos protetivos do trabalho, como o Ministério Público do Trabalho, possuem como objetivo central justamente frear a abusividade do capitalismo, tanto no aspecto do direito econômico, garantindo a existência da livre iniciativa e livre concorrência, ao nivelar as regras basilares da utilização do trabalho, quanto dos direitos humanos, visando evitar a exploração exacerbada do trabalho humano.

Desse modo, considera-se o núcleo do direito do trabalho como sendo a proteção da dignidade humana do trabalhador, princípio intransponível, que deve servir de norte para a atuação estatal. Por isso, procurou-se demonstrar que a Constituição Federal, a mais importante fonte formal do direito do trabalho (em razão de sua posição hierárquica, que legitima todo o ordenamento jurídico), ao positar as normas de proteção ao trabalhador no texto constitucional, elevou o trabalho à categoria de direito fundamental e a sua proteção a um objetivo da República, de modo que tais princípios não podem ser confrontados por normas infraconstitucionais.

Assim, considerando-se a importância do trabalho enquanto valor social e instrumento de emancipação, buscou-se mostrar, sem esgotar os argumentos que embasam tal constatação, que a terceirização irrestrita, proposta pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 afronta diretamente diversos princípios constitucionais, do seguinte modo:

I) Ao causar mais acidentes, aumentar a jornada, e diminuir os salários, a terceirização irrestrita afronta a busca pelo pleno emprego em seu caráter subjetivo, por não propiciar ao trabalhador a possibilidade de pleno desenvolvimento, assegurando sua dignidade humana.

II) Ao diminuir o trabalho a um mero fator de produção, transformando a força de trabalho em mercadoria, objeto de barganha, viola completamente o princípio fundamental do valor social do trabalho, ferindo, também, o cumprimento da função social da empresa, enquanto empregadora.

III) Ao fragmentar as identidades coletivas dos trabalhadores, prejudicando a representação na luta por seus direitos, a terceirização irrestrita contraria a Convenção nº 111 da OIT, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego, obrigando os signatários a promover políticas públicas de inclusão e igualdade. Registre-se, ainda, que uma vez internalizada pelo ordenamento brasileiro, tal Convenção possui status de emenda constitucional, por força do art. 5º, § 2º da Constituição Federal de 1988.

IV) Ao possibilitar que, por mera liberalidade, empresas decidam, através da redução artificial de seu número de empregados (substituindo empregados por terceirizados), se cumprirão ou não normas constitucionais instituidoras de políticas e programas sociais, a exemplo de políticas de inclusão de jovens e pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a terceirização irrestrita nega a eficácia prática desses direitos sociais, indo de encontro ao art. 5º, § 1º, da Constituição Cidadã.

Dessa forma, considerando que trabalho não é mercadoria, e trabalhador não se aluga, conclui-se que as normas de proteção ao trabalhador indicam que o indivíduo deve laborar sob o manto do emprego direto, representado pelo sindicato de sua real categoria, respondendo diretamente àquele que utiliza de sua mão de obra.

Ainda, tomando como base os argumentos acima descritos, depreende-se que as inovações legislativas inseridas na Lei 6.019/1974 esbarram no lastro de proteção do princípio da vedação ao retrocesso social, padecendo, portanto, de vício de inconstitucionalidade material. Isso porque os princípios previstos na Carta Magna não autorizam o legislador infraconstitucional a propor alterações legislativas que precarizem as relações de trabalho, seja em razão da classificação das normas de proteção ao trabalhador como direitos sociais (7º a 11), seja em razão do valor social do trabalho como fundamento da República (1º, IV) ou fundamento da ordem econômica (170, caput), juntamente com a busca pelo pleno emprego (170, VIII).

Além disso, demonstrou-se que a Constituição Federal de 1988 assegura o direito ao trabalho decente, que por se tratar de um direito fundamental, positivado no texto constitucional, está retirado da esfera de disponibilidade do legislador infraconstitucional, de modo que todas as normas jurídicas que afrontem a sua eficácia, como as alterações propostas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, devem ser consideradas inválidas.

E, tendo em vista que a Constituição Federal é a norma fundamental que dá validade a todo o ordenamento jurídico, não se mostra possível uma atuação estatal que seja materialmente contrária à sua carga axiológica, razão que leva, mais uma vez, ao entendimento da inconstitucionalidade da “Lei da Terceirização”.

Ao constatar que a terceirização foi disseminada no Brasil de forma fraudulenta, o legislador, ao invés de editar normas que convalidam o uso fraudulento e irrestrito, deveria se pautar na busca pela proteção do trabalhador terceirizado, produzindo regulamentação legislativa rígida e protetiva, visando aproximar tal prestação de serviço aos padrões constitucionais de valorização do trabalho. Só a atuação nesse sentido terá legitimidade constitucional.

Portanto, analisando-se o mercado de trabalho atual, que está tomado por um capitalismo cada dia mais selvagem, que busca incessantemente a acumulação de capital a todo custo, a pesquisa concluiu que a decisão do Supremo Tribunal Federal (RE 958252 e ADPF 324) que declarou a constitucionalidade da terceirização da atividade fim no país, legitimou e implantou uma verdadeira política pública de desvalorização social do trabalho, que será utilizada em larga escala por todos os setores produtivos, até nos serviços prestados pela administração pública, ao passo que a terceirização, junto com todos os seus malefícios, caminha para se tornar a regra absoluta, o que viola expressamente a carga axiológica constitucional de proteção à dignidade humana.

REFERÊNCIAS:

- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. Em: **La Ciudadania Negada. Políticas de Exclusión em La Educación y El Trabajo**. Buenos Aires. CLASCO. 2000.
- ANTUNES, Ricardo e DRUCK, Graça. A terceirização como regra? **Revista do TST**, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013, pp. 214 a 231.
- ARAÚJO, Jailton Macena de. Valor social do trabalho na constituição federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. **Revista de Direito Brasileira**. São Paulo, SP. V. 16. N.7, p. 115 – 134. Jan./abr. 2017.
- ARAÚJO, Jailton Macena de. Constituição, cidadania e trabalho: premissas para o reconhecimento de uma racionalidade estatal pautada na solidariedade. **Revista Direito, Estado e Sociedade**, n.52, p. 134 a 158, jan/jun 2018.
- ARAÚJO, Jailton Macena de. **Desumanização do direito do trabalho: uma análise da reforma trabalhista em face da desconstrução da carga principiológica laboral**. João Pessoa, 2017.
- ARAÚJO, Jailton Macena de. **Função emancipadora das políticas sociais do Estado brasileiro: conformação das ações assistenciais do programa bolsa família ao valor social do trabalho**. 400f. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas), Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, João Pessoa, 2016.
- ASSIS, Roberta Maria Corrêa. A proteção constitucional do trabalhador – 25 anos de Constituição Federal de 1988. **Núcleo de Estudos e Pesquisas do Senado**. Textos para Discussão 127. Brasília-DF. Maio/2013. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td-127-a-protecao-constitucional-do-trabalhador-25-anos-da-constituicao-federal>> Acesso em: 11 de fevereiro de 2019.
- BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização e a justiça do trabalho. **Revista do TST**, Brasília, vol. 74, nº 4, out/dez 2008.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**: tradução Carlos Nelson Coutinho. Nova Ed. 7ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier 2004.
- BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n.77, p.51-66, jan./jun.2008.
- BOTELHO, Martinho Martins; e WINTER, Luís Alexandre Carta. O princípio constitucional da busca do pleno emprego: alguns apontamentos em direito econômico brasileiro. **Revista Thesis Juris** – São Paulo, V.3, N.1, pp. 55-74, jan/junho. 2014.

BRASIL, MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Brasília, 2017. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm > Acesso em: 27 de novembro de 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Ordinária 4330/2004.** Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

Disponível em: < https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=286C484FDCD433C1190C233AAE0EE932.proposicoesWebExterno1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004 > Acesso em: 04 de abril de 2019.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra.**

Ebook. ISBN: [85-7147-320-X]. 2014. Disponível em: < <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf> > Acesso em: 11 de março de 2019.

CORREA, Leonardo Alves; CLARK, Giovani; RICEPUTI, Marcelo. Constituição econômica, desenvolvimento e a institucionalização do princípio do pleno emprego: uma abordagem à luz da teoria da eletividade de Claus Offe. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 67-92, set./dez. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2. ed. — São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização.** São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 16. Ed. Rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica nº 172, de março de 2017. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html> > Acesso em: 12 de março de 2019.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro. Estudos e Pesquisas nº 50 – março de 2010. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2010/estPesq50TerceirizacaoEletrico.pdf> > Acesso em: 15 de março de 2019.

DUPAS, Gilberto. O mito do progresso. **Rev. Novos Estudos CEBRAP** 77. São Paulo, 2007, p. 73 – 89.

FILGUEIRAS, Luiz. **O neoliberalismo no brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico.** Em: **Publicación:** Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales. Basualdo, Eduardo M. CLACSO. Buenos Aires. Ago/2006.

FLEURY, Ronaldo Curado. **Nota técnica nº 04, de 23 de janeiro de 2017, da secretaria de relações institucionais do ministério público do trabalho.** Disponível em: < https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/db0713ae-db0e-4d47-95c9-19e3a63ae44/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+4-2017+-+PL+4.302-1998+terceiriza%C3%A7%C3%A3o+e+trabalho+tempor%C3%A1rio.pdf?MOD=AJPERES&attachment=true&id=1485293456374 > Acesso em: 15 de outubro de 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro, volume 4: Responsabilidade Civil** 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

HILÁRIO, Janaina Vargas. A tutela do direito ao trabalho digno frente à globalização econômica. **Revista de Direito Público.** Londrina, v.5, n.2, p. 28-42. Ago/2010.

HUMANI, Glauco. **Reforma Trabalhista: mais incertezas do que resultados.** Congresso em Foco. Disponível em: < <https://congressoemfoco.uol.com.br/opiniao/colunas/reforma-trabalhista-mais-incertezas-do-que-resultados/> > Acesso em: 27 de Novembro de 2018.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito:** tradução João Baptista Machado. 6ª Ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** – 8. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de e LIMA, Francisco Péricles Rodrigues. **Terceirização total: entenda ponto por ponto.** São Paulo: LTr, 2018.

MARTINS, Antero Arantes. **A oposição entre a flexibilização e o princípio da norma mais favorável ante a crise de efetividade do Direito do Trabalho brasileiro.** Revista da Amatra II, nº 7, p. 5-12, out. 2002. p. 6.

MELLO, Jonatas Junqueira de. **Flexibilização e precarização das relações de emprego.** 2009. Disponível em: < http://www.calvo.pro.br/artigos/jonatas_junqueira_mello/jonatas_mello_flexibilizacao_e_precarizacao.pdf > Acesso em: 07 de novembro 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Parecer nº 168.673/2017-AsJConst/SAJ/PGR ADIs 5.685/DF, 5.686/DF e 5.687/DF.** Brasília, 2017. Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312210024&ext=.pdf> > Acesso em: 06 de abril de 2019.

NARDES, Augusto. **Acórdão nº 2132/2010 do Tribunal de Contas da União.** Sala das Sessões Ministro Luciano Brandão Alves de Souza, 25 de agosto de 2010. PLENÁRIO.

Disponível em: < http://www.tcu.gov.br/Consultas/Juris/Docs/judoc/Acord/20100910/AC_2132_31_10_P.doc > Acesso em: 06 de novembro de 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 67.

NOVELINO, Marcelo. **Curso de direito constitucional** – 11. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente: conceito**. 1999. Disponível em: < <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm> > Acesso em: 13 de fevereiro de 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Terceirização e responsabilidade patrimonial da Administração Pública. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/2036> >. Acesso em: 15 mar. 2019.

PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianerri. **A constituição de Weimar e os direitos fundamentais sociais: a preponderância da constituição da república alemã de 1919 na inauguração do constitucionalismo social à luz da constituição mexicana de 1917**. Brasília a. 43, n. 169, jan./mar. 2006. Disponível em: < <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/92449/Pinheiro%20Maria.pdf> > Acesso em: 13 de fevereiro de 2019.

SABI, Glerger Alcantara Sabiá. Entre a terceirização toyotista e a dignidade humana. Análise crítica dos sistemas de organização do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4004, 28 jul. 2014. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/28961> >. Acesso em: 11 mar. 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos fundamentais sociais na Constituição de 1988. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador CAJ – Centro de Atualização Jurídica, v1 n.1 2001. Disponível em: < http://files.camolinaro.net/200000611-9669597622/OS%20DIREITOS%20FUNDAMENTAIS%20SOCIAIS%20NA%20CONST_1988.pdf > Acesso em: 05 de fevereiro de 2019.

SCARLECIO, Marcos. **Análise Crítica da Reforma Trabalhista**. Disponível em: < <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/analise-critica-da-reforma-trabalhista---lei-13467-de-2017---pontos-contrarios/18249> > Acesso em: 27 de novembro de 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Suspensão julgamento sobre terceirização de atividade-fim**. Brasília, 2018. Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388315> > Acesso em: 05 de abril de 2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF recebe nova ADI contra Lei da Terceirização**. Brasília, 2017. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=341920&caixaBusca=N> > Acesso em: 06 de abril de 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. Recurso Ordinário: RO 0000171-93.2018.5.08.0125. Relatora: Graziela Leite Colares. DJe 26/10/2018, p. 1668.
Repositório Síntese Sage 119000087570, 2018. Acesso em: 28 de novembro de 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. Recurso Ordinário: RO 0001519-60.2015.5.10.0105. Relator: Ricardo Alencar Machado. DJe 10/04/2018, p. 1446.
Repositório Síntese Sage 121000177085, 2018. Acesso em: 28 de novembro de 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos.** Brasília-DF. 2018. Disponível em: < http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false > Acesso em: 14 de fevereiro de 2019.